قانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥
بإصدار قانون العمل

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس النواب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

يعمل بأحكام هذا القانون والقانون المرافق فى شأن العمل.

كما تسرى أحكامهما فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى عقود العمل الفردية أو اتفاقيات العمل الجماعية على العاملين الأجانب داخل جمهورية مصر العربية .

وفيما عدا ما ورد بشأنه نص خاص ، لا تسرى أحكام هذا القانون والقانون المرافق على الفئات الآتية :

١- العاملين بأجهزة الدولة بما فى ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة .

٢- عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم .

(المادة الثانية)

يستمر صندوق تمويل التدريب والتأهيل المنشأ وفقًا لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ محتفظًا بالشخصية الاعتبارية العامة، ويتبع الوزير المعنى بشئون العمل، ويباشر اختصاصاته على النحو الذى ينظمه القانون المرافق .

وتنقضى الخصومة فى جميع الدعاوى التى لم يفصل فيها بحكم بات، والمقيدة أو المنظورة لدى جميع المحاكم على اختلاف درجاتها قبل العمل بأحكام هذا القانون، بين صندوق تمويل التدريب والتأهيل ، والمنشآت الخاضعة لأحكام القانون المرافق والتى يكون موضوعها تحصيل نسبة (١٪) لصالح الصندوق، وتمتنع المطالبة بما لم يسدد من هذه النسبة، وذلك كله ما لم تتمسك المنشأة باستمرار الخصومة فى الدعوى بطلب يقدم إلى المحكمة المنظورة لديها الدعوى خلال ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون .

وفى جميع الأحوال، لا يترتب على انقضاء الخصومة حق المنشآت التى قامت بأداء هذه النسبة فى استرداد ما سبق سداده .

(المادة الثالثة)

يستمر صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية المنشأ وفقًا لأحكام قانون العمل المشار إليه ، ويتبع الوزير المعنى بشئون العمل، ويباشر اختصاصاته على النحو الذى ينظمه القانون .

كما يستمر المجلس القومى للأجور ، ويجرى تشكيله ويمارس اختصاصاته على النحو المبين بالقانون المرافق.

(المادة الرابعة)

لا تخل أحكام هذا القانون والقانون والمرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ، ومزايا مستمدة من أحكام القوانين ، واللوائح ، والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه .

وتظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية ، إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها ، وفقًا لأحكام القانون المرافق .

وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذى يتم التفاوض على أساسه .

Careerians Let your career begin

(المادة الخامسة)

لا تخل أحكام هذا القانون والقانون المرافق بأحكام قانون تيسير إجراءات منح تراخيص المنشآت الصناعية الصادر بالقانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧

(المادة السادسة)

يجوز لأصحاب الأعمال تشغيل العمال دون التقيد بشرط الحصول على ترخيص مزاولة المهنة أو الحرفة المنصوص عليه فى المادة (٢٧) من القانون المرافق، على أن يقوموا بتوفيق أوضاعهم خلال مدة لا تجاوز ثلاث سنوات من تاريخ صدور القرارات المنظمة لقواعد وإجراءات الحصول على الترخيص المشار إليه .

واستثناء من ذلك، يجوز لرئيس مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المعنى بشئون العمل مد مدة توفيق الأوضاع لمدة أو لمدد أخرى مماثلة لا تجاوز فى مجموعها ثلاث سنوات .

وفى جميع الأحوال ، يُعفى من الحصول على ذلك الترخيص العمال المشتغلون لدى صاحب العمل لمدة تزيد على سنة قبل صدور القانون المرافق .

كما تلتزم الجهات المخاطبة بأحكام المادتين (٢٢ ، ٤١) من القانون المرافق بتوفيق أوضاعها طبقًا لأحكامه، وذلك خلال مدة لا تجاوز سنة من تاريخ العمل به، ولرئيس مجلس الوزراء مد هذه الفترة لمدة أو مدد أخرى لا تجاوز فى مجموعها سنتين بناء على عرض من الوزير المعنى بشئون العمل .

(المادة السابعة)

تئول جميع الأموال النقدية والعينية، والحقوق والالتزامات والموارد الخاصة بحسابات الرعاية الاجتماعية والصحية للعمالة غير المنتظمة المنشأة بوزارة العمل ومديرياتها بالمحافظات، إلى صندوق إعانات الطوارئ والخدمات الاجتماعية والصحية للعمالة غير المنتظمة المنشأ وفقًا لأحكام القانون المرافق .

(المادة الثامنة)

تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والقانون المرافق بأن ترسل إلى الوزارة المعنية بشئون العمل خلال ثلاثين يومًا من تاريخ العمل به بيانًا مفصلاً بعدد العمال طبقًا لمؤهلاتهم ومهنهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم ، والأجور التى يتقاضونها .

(المادة التاسعة)

مع مراعاة حكم المادة الثالثة عشرة من هذا القانون، تحيل المحاكم من تلقاء نفسها ، ما يوجد لديها من منازعات ودعاوى متداولة أصبحت بمقتضى أحكام القانون المرافق من اختصاص المحاكم العمالية المتخصصة، وذلك بالحالة التى تكون عليها ، دون رسوم ، وفى حالة غياب أحد الخصوم يلتزم قلم الكتاب بإعلانه بقرار الإحالة مع تكليفه بالحضور فى الميعاد أمام المحكمة التى تحال إليها الدعوى .

ولا يسرى حكم الفقرة الأولى من هذه المادة على الدعاوى المحكوم فيها أو المحجوزة للنطق بالحكم فيها قبل العمل بأحكام هذا القانون، وتستمر المحاكم فى نظرها ، وتبقى الأحكام الصادرة فيها خاضعة للقواعد المنظمة لطرق الطعن السارية فى تاريخ صدورها .

(المادة العاشرة)

تستمر محكمة النقض ومحاكم الاستئناف فى نظر الطعون على الأحكام الصادرة فى المنازعات والدعاوى المشار إليها بالمادة التاسعة من هذا القانون، المرفوعة أمامها قبل تاريخ العمل بنظام المحاكم العمالية المتخصصة طبقًا للمادة الثالثة عشرة من هذا القانون .

(المادة الحادية عشرة)

يصدر الوزير المعنى بشئون العمل القرارات المنفذة لأحكام هذا القانون والقانون المرافق خلال مدة لا تجاوز تسعين يومًا من تاريخ العمل به وإلى أن تصدر هذه القرارات يستمر العمل بالقرارات السارية فى هذا الشأن بما لا يتعارض وأحكام هذا القانون والقانون المرافق .

كما يصدر وزير العدل القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام القانون المرافق فيما يتعلق بالمحاكم العمالية المتخصصة .

(المادة الثانية عشرة)

يُلغى القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل ، والقانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال ، كما يُلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون والقانون المرافق .

(المادة الثالثة عشرة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويُعمل به من أول الشهر التالى لانقضاء تسعين يومًا من تاريخ نشره ، ويُعمل به فى شأن المحاكم العمالية المتخصصة اعتبارًا من أول أكتوبر التالى للعمل بالقانون المرافق .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، ويُنفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية فى ٥ ذى القعدة سنة ١٤٤٦ هـ

(الموافق ٣ مايو سنة ٢٠٢٥ م) .

عبد الفتاح السيسى

قانون العمل

الكتاب الأول

التعاريف والأحكام العامة

الباب الأول

التعاريف

مادة (١) :

يقصد فى تطبيق أحكام هذا القانون بالكلمات والمصطلحات الآتية المعانى المبينة قرين كل منها :

١- **العامل :** كل شخص طبيعى يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه .

٢- **المتدرج :** كل من التحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة أو حرفة لقاء أجر .

٣- **صاحب العمل :** كل شخص طبيعى أو اعتبارى يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر .

٤- **الأجر :** كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله نقدًا كان أو عينًا ، ويشمل الآتى :

الأجر الأساسى : الأجر المنصوص عليه فى عقد العمل ، وما يطرأ عليه من علاوات .

الأجر المتغير : باقى ما يحصل عليه العامل من عناصر الأجر، وعلى الأخص :

(أ) العمولة أو النسبة المئوية : مبلغ من المال يُدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه، أو بيعه، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .

(ب) العلاوات : مبلغ مالى أو نسبة من الأجر الأساسى تُمنح للعامل لمواجهة ظروف اقتصادية أو اجتماعية أو فنية ما لم تضم إلى الأجر الأساسى .

(جـ) المنح : ما يُعطى للعامل زيادة على أجره ، متى كانت مقررة فى عقود العمل الفردية ، أو الجماعية ، أو الأنظمة الأساسية للعمل، أو ما جرت العادة بمنحه .

careerians Let your Career begin

(د) المكافأة : كل ما يصرف للعامل نقدًا كان أو عيناً نظير إجادة، أو تميز، أو كفاءة فى أداء العمل المكلف به .

(هـ) البدلات : ما يُعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة، يتعرض لها فى أداء عمله .

(و) نصيب العامل فى الأرباح : ما يصرف للعامل من صافى الأرباح المحققة وفقًا للقوانين المنظمة لها.

(ز) الوهبة : المقابل الذى يحصل عليه العامل من غير صاحب العمل إذا جرت العادة بدفعها ، وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها وفقًا للائحة المنشأة أو العرف السائد .

(ح) مقابل الخدمة : المقابل النقدى الذى قد يدفعه العملاء فى المنشآت السياحية والفندقية، وغيرها من المنشآت الأخرى، ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين والمنظمة النقابية المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال بكيفية توزيعها على العاملين .

(ط) المزايا العينية : ما يلتزم به صاحب العمل من مزايا غير نقدية لا تستلزمها مقتضيات العمل .

٥- **الأجر التأمينى** : أجر الاشتراك الوارد بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩

٦- **العمل المؤقت** : العمل الذى يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضى طبيعة إنجازه مدة محددة ، أو ينصب على عمل بذاته ، وينتهى بانتهائه .

٧- **العمل العرضى** : العمل الذى لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر .

٨-**العمل الموسمى** : العمل الذى يتم فى مواسم دورية متعارف عليها .

٩- **العامل غير المنتظم :** كل من يقوم بأداء عمل غير دائم بطبيعته مقابل أجر أيًا كانت صورته، أو يعمل فى مهنة أو حرفة لا ينظمها قانون خاص، مثل الباعة الجائلين، وموزعى الصحف، وغيرهم.

١٠- **العامل فى القطاع غير الرسمى :** كل من يقوم بأداء عمل داخل المنشأة أو خارجها بشكل غير رسمى أو مستتر .

١١ - **السخرة :** كل عمل أو خدمة تفرض عنوة على أى شخص تحت التهديد بإنزال عقوبة أو إيذاء، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره .

١٢- **الليل :** الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها .

١٣- **التوجيه المهنى :** مساعدة الفرد فى اختيار المهنة أو المسار المهنى الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله فى ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها .

١٤- **التدريب :** عملية تُمكن الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات الفنية وسلوكيات المهنة اللازمة لإعداده للعمل المناسب .

١٥- **التلمذة الصناعية :** شكل من أشكال التعلم أو تنمية المهارات داخل العمل أو خارجه، يُمكن الفرد من اكتساب المهارات والمعارف والجدارات اللازمة للعمل فى مهنة أو صنعة أو حرفة من خلال تدريب منظم مقابل أجر .

١٦- **مجالس المهارات القطاعية :** كيانات قطاعية تعزز التعاون بين الحكومة والقطاع الخاص تنشأ لضمان استيفاء منظومة التعليم الفنى والتقنى والتدريب المهنى لاحتياجات القطاع الاقتصادى من العمالة الفنية الماهرة .

١٧- **وكالات التشغيل الخاصة :** شركات متخصصة فى اختيار العمال، أو تشغيلهم لدى الغير بالشروط التى أوجبها هذا القانون .

١٨- **الوكلاء المفوضون :** كل شخص أنابه أو فوضه صاحب العمل فى إدارة المنشأة، أو شاغلو الوظائف الرئيسية العليا بها الذين يمارسون بعض أو كل سلطات صاحب العمل .

١٩- **المفاوضة الجماعية :** الحوار الذى يجرى بين صاحب عمل أو منظمة أصحاب أعمال أو أكثر من جهة، وبين منظمة نقابية عمالية، أو أكثر من جهة أخرى بغرض التوافق لتحقيق مصالح الطرفين .

٢٠- **المنازعة الجماعية :** كل نزاع ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة أصحاب أعمال أو منظماتهم ، وبين جميع عمال المنشأة أو فريق منهم أو منظماتهم النقابية المعنية بشأن شروط العمل أو ظروفه أو التشغيل .

٢١- **الشركاء الاجتماعيون :** أطراف العملية الإنتاجية (الحكومة، ومنظمات أصحاب الأعمال، والمنظمات النقابية العمالية).

٢٢- **المفوض العمالى :** أحد العاملين بالمنشأة يتفق العاملون بها على تفويضه بموجب سند رسمى لتمثيلهم أمام صاحب العمل فى حالة عدم وجود منظمة نقابية عمالية بها .

٢٣- **اتفاقية العمل الجماعية :** اتفاق مكتوب ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم .

٢٤- **التوفيق :** وسيلة يلجأ إليها أحد طرفى منازعة العمل الجماعية طالبًا تدخل الجهة الإدارية المختصة بعد تعثر المفاوضة الجماعية بينهما .

٢٥- **الوساطة :** وسيلة ودية لفض منازعات العمل الجماعية، يتفق بموجبها طرفا النزاع على إسناد مهمة اقتراح التسوية إلى شخص ثالث حيادى يدعى (وسيط النزاع) ، يشتركان فى اختياره من القائمة المعدة لذلك .

٢٦- **التحكيم :** وسيلة اتفاقية لإنهاء النزاع الجماعى القائم بعد فشل وسائل التسوية الودية ويتولى القيام به مُحكم أو أكثر يتم اختيارهم من القائمة المعدة لذلك .

٢٧- **شرط التحكيم :** اتفاق مكتوب بين طرفى علاقة العمل على تسوية ما قد ينشأ بينهما من نزاع بشأن هذه العلاقة بواسطة التحكيم .

٢٨- **مشارطة التحكيم :** اتفاق مكتوب بين طرفى علاقة العمل بعد نشوء النزاع .

٢٩- **الإضراب عن العمل :** اتفاق جميع العمال أو فريق منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يرونه محققًا لمصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، بعد تعذر التسوية الودية ، فى حدود الضوابط والإجراءات المقررة قانونًا.

٣٠- **إصابة العمل والأمراض المزمنة :** التعريفات الواردة لها فى قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩

٣١- **التحرش :** كل فعل أو سلوك فى مكان العمل أو بمناسبته يُشكل تعرضًا للغير بإتيان أمور أو إيحاءات أو تلميحات جنسية أو إباحية سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل بأية وسيلة بما فى ذلك وسائل الاتصالات السلكية أو اللاسلكية أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى .

٣٢- **التنمر :** كل فعل أو سلوك فى مكان العمل أو بمناسبته سواء بالقول أو باستعراض القوة أو السيطرة على الغير أو استغلال ضعفه أو لحالة يعتقد مرتكب ذلك الفعل أو السلوك أنها تسيء للغير كالجنس أو العرق أو الدين أو الأوصاف البدنية أو الحالة الصحية أو العقلية أو المستوى الاجتماعى بقصد تخويفه أو وضعه موضع السخرية أو الحط من شأنه أو إقصائه من محيطه الاجتماعى . بأية وسيلة بما فى ذلك وسائل الاتصالات السلكية واللاسلكية أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى .

٣٣- **المنشأة :** كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص أيًا كان نوعها أو تبعيتها، وذلك مع مراعاة ما نصت عليه المادة (٢٤٣) من هذا القانون .

٣٤- **موقع العمل :** هو المكان الذى يمارس فيه العامل العمل المكلف به ، أو يُحتمل تواجده فيه بسببه .

٣٥- المهنة أو الحرفة : كل عمل يتطلب أداؤه مهارة خاصة أو خبرة محددة، ولا ينظم مزاولته قانون خاص .

٣٦- الوزير المختص : الوزير المعنى بشئون العمل.

٣٧- الوزارة المختصة : الوزارة المعنية بشئون العمل.

٣٨- الجهة الإدارية المختصة : الوزارة المعنية بشئون العمل ومديرياتها وإداراتها التابعة لها على مستوى الجمهورية .

مادة (٢) :

فى تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة (٣٦٥) يومًا ، والشهر ثلاثون يومًا ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك .

الباب الثاني

الأحكام العامة

مادة (٣):

يُعتبر هذا القانون هو القانون العام الذى يحكم علاقات العمل.

مادة (٤) :

يُحظر تشغيل العامل سخرة أو جبرًا ، كما يُحظر التحرش أو التنمر أو ممارسة أى عنف لفظى أو جسدى أو نفسى على العامل، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات بالمنشأة الجزاءات التأديبية المقررة لها .

مادة (٥) :

يُحظر كل عمل أو سلوك أو إجراء يكون من شأنه إحداث تمييز أو تفرقة بين الأشخاص فى التدريب، أو الإعلان عن الوظائف أو شغلها ، أو شروط أو ظروف العمل أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل ، بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو اللغة أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعى أو الانتماء السياسى أو النقابى أو الجغرافى أو أى سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص .

Careerians Let your Career begin

ولا يُعتبر تمييزًا محظورًا كل ميزة أو أفضلية أو منفعة أو حماية تقرر بموجب أحكام هذا القانون والقرارات واللوائح المنفذة له للمرأة أو للطفل أو للأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام ، كلما كانت مقررة بالقدر اللازم لتحقيق الهدف الذى تقررت من أجله ، وتعمل الوزارة المختصة على وضع السياسات والخطط اللازمة لدمجهم فى سوق العمل وتوفير الحماية اللازمة لهم فى بيئة العمل وذلك بالتنسيق مع الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعى والمجالس القومية المتخصصة المعنية .

مادة (٦) :

يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقًا على العمل به، إذا تضمن انتقاصًا من حقوق العامل المقررة فيه، أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه، أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه.

ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة، أو تقرر فى عقود العمل الفردية ، أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية، أو غيرها من لوائح المنشأة ، أو بمقتضى العرف .

كما يسرى ذلك فى حالة تغيير الكيان القانونى للمنشأة ، أو انتقال ملكيتها .

مادة (٧) :

تعفى من الرسوم والمصاريف القضائية فى جميع مراحل التقاضى الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون ، التى يرفعها العاملون والمتدرجون ، وعمال التلمذة الصناعية ، أو المستحقون عن هؤلاء ، وللمحكمة فى جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ، ولها فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها .

وتعفى الفئات المشار إليها فى الفقرة الأولى من هذه المادة من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور التى تعطى لهم، والشكاوى، والطلبات التى تقدم منهم ، تطبيقًا لأحكام هذا القانون .

ومع مراعاة حكم المادة (١٨٥) من هذا القانون لا يشترط بالنسبة لتلك الفئات توقيع محام على صحيفة افتتاح الدعوى، أو صحيفة الطلبات الموضوعية أو طلبات استصدار الأوامر.

مادة (٨) :

يكون للمبالغ المستحقة للعامل ، أو المستحقين عنه ، والناشئة عن علاقة عمل امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفى هذه المبالغ قبل المصروفات القضائية ، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ، ومصروفات الحفظ والترميم وأية مرتبة امتياز مقررة أو تقرر وفقًا لأى قانون آخر .

وتعتبر اشتراكات التأمين الاجتماعى جزءًا من حقوق العمال التى تستوفى وتؤدى للهيئة المختصة .

مادة (٩) :

لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقًا لهذا القانون ، حل المنشأة ، أو تصفيتها ، أو إغلاقها ، أو إفلاسها .

ويجب أن يحدد القرار أو الحكم الصادر بأى من ذلك ، أجلاً للوفاء بحقوق العاملين ، وتتولى الجهة الإدارية المختصة متابعة الوفاء بتلك الحقوق ، ويكون لها أن تنوب عن ذوى الشأن فى اتخاذ الإجراءات اللازمة للوفاء بها فى الأجل المحدد .

ويُصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد ضوابط وإجراءات ومواعيد الوفاء بحقوق العمال .

مادة (١٠) :

إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة عن هذا القانون ، أو لوائح المنشأة المعتمدة ، أو اتفاقيات العمل الجماعية .

ويكون الوكيل المفوض أو من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامنين معه فى الوفاء بجميع الالتزامات التى تفرضها أحكام هذا القانون .

مادة (١١) :

لا يترتب على إدماج المنشأة ، أو تقسيمها ، أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع ولو كان بالمزاد العلني ، أو النزول ، أو الإيجار ، أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ، ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود .

مادة (١٢) :

يستحق العاملون الذين تسرى فى شأنهم أحكام هذا القانون علاوة سنوية دورية فى تاريخ استحقاقها لا تقل عن (٣٪) من الأجر التأميني ، وتستحق تلك العلاوة بانقضاء سنة من تاريخ التعيين ، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة . وفى حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر على المجلس القومى للأجور للبت فى تخفيضها أو الإعفاء منها وذلك خلال ثلاثين يومًا من تاريخ عرض الأمر عليه .

مادة (١٣) :

يُصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد اختصاص الجهة الإدارية المختصة فى تطبيق أحكام هذا القانون .

مادة (١٤) :

تئول ثلث المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام هذا القانون لصالح الوزارة المختصة للصرف منها على أغراض الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية ، وتطوير أساليب التدريب المهنى للفئات الأولى بالرعاية من بين العمال الخاضعين لأحكام هذا القانون وعلى الأخص العمالة غير المنتظمة ، ويتم توزيعها وتحديد أوجه الصرف بقرار من الوزير المختص ، على أن تئول باقى الحصيلة للخزانة العامة للدولة .

مادة (١٥) :

يكون تحصيل الرسوم ومقابل الخدمات المنصوص عليها فى هذا القانون ، وفقًا لأحكام قانون تنظيم استخدام وسائل الدفع غير النقدى الصادر بالقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٩

الكتاب الثانى

التدريب والتشغيل وتشغيل العمالة غير المنتظمة

الباب الأول

التدريب

مادة (١٦) :

تسرى أحكام هذا الباب على جميع مراكز التدريب الخاضعة لأحكام هذا القانون ، وعلى الفئات الآتية :

١- الراغبين فى التدريب .

٢- الأشخاص ذوو الإعاقة والأقزام ، والفئات الأولى بالرعاية .

٣- المتدرجين .

٤- الراغبين فى التأهيل الأعلى أو المستمر .

٥- عمال التلمذة الصناعية .

مادة (١٧) :

تتولى الجهة الإدارية المختصة القيام بالتوجيه المهنى لراغبى التدريب لمساعدتهم فى اختيار المهن التى يرغبون التدرب عليها وفقًا لقدراتهم .

كما تتولى بالتنسيق مع الوزارات والجهات المعنية ، وبالتشاور مع ممثلى منظمات أصحاب الأعمال والعمال الأكثر تمثيلاً ، إعداد التصنيف المهنى الوطنى للمهن والحرف والوظائف فى سوق العمل ، وتحديد متطلباتها وتوصيفها ، والمهارات والجدارات اللازمة لها ، والعمل على تحديثها وفقًا لمعايير الجودة العالمية ، وبما يتوافق مع التغيرات التكنولوجية الحديثة وتغير المناخ .

ويُصدر الوزير المختص قرارًا بالقواعد والإجراءات المنظمة لذلك ، والجهات والفئات المستفيدة .

Careerians Let your Career begin

مادة (١٨) :

يُنشأ مجلس يسمى "المجلس الأعلى لتنمية مهارات الموارد البشرية " ، ويكون مقره الرئيسى مدينة القاهرة ، برئاسة الوزير المختص ، ويضم فى عضويته ما يلى :

ممثلين عن وزارات (الصحة ، التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولى ، التربية والتعليم والتعليم الفنى التعليم العالى والبحث العلمى ، الصناعة ، الاستثمار والتجارة الخارجية ، الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ، التضامن الاجتماعى ، قطاع الأعمال العام ، التنمية المحلية ، الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية ، السياحة والآثار) ، يرشحهم الوزراء المعنيون .

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أو من ينيبه .

رئيس المجلس القومى للأشخاص ذوى الإعاقة أو من ينيبه .

سبعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال الأكثر تمثيلاً من حيث العضوية ، ترشحهم منظماتهم .

سبعة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية العمالية ، ترشحهم منظماتهم الأكثر تمثيلاً للعمال . على أن يراعى عند الترشيح تمثيل جميع مستويات المنظمات النقابية العمالية ما لم يكن ذلك متعذرًا .

وللمجلس أن يستعين بمن يراه من ذوى الخبرة من الفئات التى يرى لزومًا تمثيلها ، دون أن يكون لهم صوت معدود فى المداولات .

ويتولى المجلس وضع السياسات العامة لتنمية مهارات الموارد البشرية ، وسياسات التدريب والتأهيل ، وسياسات تدريب وتأهيل الأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام والفئات الأولى بالرعاية بما يتفق مع السياسة العامة للدولة .

كما يتولى وضع الخطط اللازمة لربط التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل الحالى ووظائف المستقبل ، والمهارات اللازمة لها .

ويصدر بتشكيل المجلس واختصاصاته الأخرى ونظام العمل به وأمانته التنفيذية قرار من رئيس مجلس الوزراء ، فى موعد لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون ، على أن يجتمع المجلس مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر .

Careerigns Let your Career begin

مادة (١٩) :

يجوز للمجلس أن يُشكل فى نطاق أى محافظة أو منطقة جغرافية مجلسًا تنفيذيًا لتنمية مهارات الموارد البشرية ، ويحدد بقرار من المجلس رئيس وأعضاء المجلس التنفيذى ، على أن يضم فى عضويته ممثلين عن منظمات أصحاب العمل والمنظمات النقابية العمالية المعنية بالتساوى فيما بينهما ، كما يضم فى عضويته ممثلى الوزارات والجهات المعنية ، ويتولى متابعة تنفيذ الخطط والقرارات ، والتوصيات الصادرة عن المجلس الأعلى لتنمية مهارات الموارد البشرية والتنسيق مع الجهات المحلية المختصة بتنمية مهارات الموارد البشرية وتحسين كفاءتها من خلال التدريب المهنى والتدريب المستمر .

ويحدد قرار التشكيل الاختصاصات الأخرى للمجلس ، ونظام العمل به .

مادة (٢٠) :

يمارس صندوق تمويل التدريب والتأهيل نشاطه على المستوى القومى وفقًا لاحتياجات سوق العمل وبما يتماشى مع احتياجات منظمات أصحاب الأعمال القطاعية المنشأة بقانون ، ويختص بتقديم الخدمات الآتية :

١- تمويل عمليات تنمية مهارات الموارد البشرية والتدريب المهنى والتقنى من خلال إنشاء وتطوير مراكز التدريب ، وإعداد وتنفيذ برامج التدريب ، وأدلة المهارات والجدارات اللازمة .

٢- تمويل المشروعات التنموية التى تستهدف تنمية مهارات الموارد البشرية ، وربط مخرجات التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل الحالى والمستقبلى والتنسيق مع مجالس المهارات القطاعية .

٣- وضع الشروط والقواعد التنفيذية لضبط عمليات التمويل .

٤ – متابعة وتقييم تنفيذ جميع الأعمال الممولة منه .

ويُصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص وعضوية ممثلى المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال بالتساوى فيما بينهما ، وممثلى الوزارات والجهات المختصة ، وتحديد اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به ، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة ، على أن تكون من موارده الذاتية ، وفروعه فى المحافظات ولائحة نظامه الأساسى ، ونظام تحصيل موارده ، والنظام المحاسبى الواجب اتباعه .

ولمجلس إدارة الصندوق أن يستخدم وسائل القانون الخاص فى تحقيق أهدافه ومباشرة اختصاصاته .

مادة (٢١) :

تتكون موارد الصندوق المشار إليه فى المادة ٢٠ من هذا القانون من :

١- نسبة ٠,٢٥٪ (ربع فى المائة) من الحد الأدنى للأجر التأمينى بمنشآت القطاع العام ، وقطاع الأعمال العام ، والقطاع الخاص ، والتى يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر ، بحد أدنى عشرة جنيهات ، وبحد أقصى ثلاثون جنيهًا عن كل عامل ، تتحملها وتلتزم المنشأة بسدادها سنويًا مقابل الخدمات المنصوص عليها فى المادة (٢٠) من هذا القانون .

ويحدد بقرار من الوزير المختص قواعد وشروط الإعفاء الكلى من النسبة المشار إليها ، وذلك فى حالة قيام تلك المنشآت بتدريب العاملين لديها وفقًا لمقتضياتها ، أو اللوائح المعتمدة بتلك المنشآت .

٢- الإعانات والتبرعات والهبات التى يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقًا للقواعد التى تحددها لائحة النظام الأساسى وفقًا للقوانين المعمول بها فى هذا الشأن .

٣- عائد استثمار أموال الصندوق .

ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزى ، ويُعد الصندوق سنويًا القوائم الدالة على المركز المالي ، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات ويُرحل فائض أمواله من سنة إلى أخرى .

مادة (٢٢) :

لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب ، إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة ، أو التوصية بالأسهم ، أو ذات المسئولية المحدودة أو الشخص الواحد .

ويُستثنى من أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة :

١ – منظمات أصحاب الأعمال والمنظمات النقابية العمالية ، والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقًا للقانون المنظم لها ، التى تزاول عمليات التدريب .

٢– جهات التدريب التى تنشئها وحدات الجهاز الإدارى للدولة ، والهيئات العامة ، ووحدات الإدارة المحلية لتدريب موظفيها وموظفى الجهات ذات الصلة بها .

٣– المنشآت التى تتولى تدريب عمالها .

٤– الكيانات التى تزاول عمليات تأهيل وتدريب الأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام ، والفئات الأولى بالرعاية .

مادة (٢٣) :

يشترط لمزاولة عمليات التدريب الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها فى البندين (٢ ، ٣) من المادة (٢٢) من هذا القانون .

ويُصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد شروط وإجراءات منح الترخيص ، ومدته ، وتجديده ، وحالات إلغائه ، ورسومه بما لا يزيد على مائة ألف جنيه ، وحالات الإعفاء منها .

كما يُحدد القرار قواعد ، وإجراءات إنشاء ، واعتماد مراكز التدريب الخاضعة لأحكام هذا القانون .

وتلتزم الوزارة المختصة بإمساك سجل ورقى أو إلكترونى لقيد الجهات التى يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب ، وإخطار المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية بما يتم قيده فى هذا السجل .

مادة (٢٤) :

تلتزم الجهات المشار إليها فى المادة (٢٢) من هذا القانون فيما عدا البندين (٢ ، ٣) بإخطار الوزارة المختصة بالبرامج التدريبية التى تقدمها لاعتمادها ، على أن تتضمن ما يأتى :

الشروط التى يجب توافرها فى المتدربين للالتحاق بالبرامج .

مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ، ومجالات التدريب ، وعدد الساعات المخصصة لها .

مستويات وتخصصات المدربين .

مستوى المهارة التى يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج .

ويُصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد إجراءات ومواعيد الإخطار والاعتماد بعد التنسيق مع الهيئة المصرية لضمان الجودة والاعتماد فى التعليم الفنى والتقنى والتدريب المهنى (إتقان) المنشأة بالقانون رقم ١٦٠ لسنة ٢٠٢٢ .

مادة (٢٥) :

يشترط فى المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب أن يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصة بناء على طلبهم أو طلب إحدى الجهات المشار إليها فى المادة ٢٢ من هذا القانون .

ويُصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد شروط وقواعد ، وإجراءات منح الترخيص ، والرسوم المستحقة عنه بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه ، وحالات إيقافه أو إلغائه .

على أن يستثنى من ذلك المدربون التابعون للجهات المنصوص عليها فى البندين (٢ ، ٣) من المادة (٢٢) من هذا القانون ، إذا اقتصر عملهم بالتدريب داخل هذه الجهات دون غيرها .

وتلتزم الوزارة المختصة بإعداد سجل ورقى أو إلكترونى لقيد المدربين المرخص لهم ، ويتم التأشير فيه حال إيقاف أو إلغاء الترخيص .

مادة (٢٦) :

تلتزم الجهة التى تزاول عمليات التدريب أن تمنح المتدرب لديها شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبى الذى عقدته له ، والمستوى الذى بلغه ، ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التى تدون فى هذه الشهادة وقواعد اعتمادها من الجهة الإدارية المختصة ، والرسم المقابل لذلك بما لا يجاوز خمسمائة جنيه .

مادة (٢٧) :

يلتزم كل من يرغب فى مزاولة مهنة أو حرفة من التى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص ، أن يتقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة للحصول على ترخيص بمزاولتها .

ويُحدد القرار شروط وقواعد ، وإجراءات منح الترخيص ، والرسوم المقررة عنه بما لا يجاوز خمسمائة جنيه ، وحالات الإعفاء منها .

ولا يجوز تشغيل العامل إلا إذا كان حاصلاً على هذا الترخيص .

وعلى طالب الترخيص أن يرفق بطلبه شهادة تفيد مستوى مهارته ، ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع المنظمة النقابية العمالية المعنية ومنظمة أصحاب الأعمال المعنية قرارًا بتحديد جميع البيانات التى يجب إثباتها فى تلك الشهادة ، والأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات التى تتولى تحديد هذا المستوى ، وكيفية إجرائه ، وشروط التقدم له ، والمكان الذى يجرى فيه لكل حرفة أو مهنة ودرجات المهارة التى تقدرها طبقًا لنتائج الاختبارات ، والرسم المقرر عنها بما لا يجاوز خمسمائة جنيه وحالات الإعفاء من هذا الرسم .

ويستثنى من الحصول على هذه الشهادة خريجو المدارس الفنية المتوسطة ، وفوق المتوسطة والمعاهد العليا ، والجامعات ، الذين يعملون فى مجال تخصصهم .

مادة (٢٨) :

يشترط فى المتدرج ألا يقل سنه عن أربعة عشر عامًا ، ويصدر الوزير المختص قرارًا بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهنى لدى صاحب العمل .

مادة (٢٩) :

يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوبًا ، وتحدد فيه على الأخص مدة تعلم المهنة أو الصنعة أو الحرفة ، ومراحلها المتتابعة والمكافأة التى يحصل عليها المتدرج فى كل مرحلة بصورة تصاعدية ، على ألا تقل فى المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال فى المهنة ، أو الصنعة أو الحرفة التى يتدرج فيها .

مادة (٣٠) :

لصاحب العمل أن ينهى اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج ، أو عدم استعداده لتعلم المهنة ، أو الصنعة ، أو الحرفة ، بصورة حسنة ، كما يجوز للمتدرج أن ينهى الاتفاق .

ويشترط أن يخطر الطرف الراغب فى إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل الإنهاء بثلاثة أيام على الأقل .

مادة (٣١) :

مع عدم الإخلال بأحكام الفصل الرابع من الباب الثانى من هذا الكتاب ، تسرى على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات ، وساعات العمل ، وفترات الراحة المنصوص عليها فى هذا القانون .

Careerians Let your Career begin

الباب الثانى

التشغيل

(الفصل الأول)

سياسات التشغيل

مادة (٣٢) :

ينشأ مجلس يسمى "المجلس الأعلى لتخطيط وتشغيل القوى العاملة فى الداخل والخارج" برئاسة الوزير المختص ، ويضم ممثلين للوزارات والجهات المختصة ، وعددًا متساويًا من ممثلى كل من منظمات أصحاب الأعمال المعنية الأكثر تمثيلاً ، ترشحهم منظماتهم وممثلى المنظمات النقابية العمالية المعنية ، على أن يراعى تمثيل جميع مستويات المنظمات النقابية العمالية ما لم يكن ذلك متعذرًا .

ويتولى المجلس رسم السياسة العامة لتشغيل العمالة فى الداخل والخارج ، ووضع النظم والقواعد ، والإجراءات اللازمة لهذا التشغيل من واقع احتياجات أسواق العمل فى الداخل والخارج ، والاستعداد لوظائف المستقبل ، بما يتفق مع السياسة العامة للدولة .

ويصدر بتشكيل المجلس ، واختصاصاته ، ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء فى مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون .

مادة (٣٣) :

مع عدم الإخلال بأحكام قانون حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة الصادر بالقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ ، على كل قادر على العمل ، وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة ، وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بسجلات ورقية أو إلكترونية وإعطاء الطالب شهادة تفيد القيد دون مقابل ، وتحدد البيانات التى يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها بقرار من الوزير المختص .

ولا يجوز تشغيل العامل إلا إذا كان حاصلاً على الشهادة المشار إليها فى الفقرة الأولى من هذه المادة ، واستثناء من ذلك لصاحب العمل أن يعين من غير الحاصلين عليها بشرط قيد اسم العامل بالجهة الإدارية المختصة خلال ثلاثين يومًا من تاريخ تسلمه العمل .

ويجوز لصاحب العمل أن يستوفى احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التى خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد .

مادة (٣٤) :

إذا كان الراغب فى العمل يمارس حرفة أو مهنة من التى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص وفقًا لنص المادة (٢٧) من هذا القانون ، وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة قياس مستوى مهارته وترخيص مزاولتها .

مادة (٣٥) :

مع عدم الإخلال بأحكام قانون حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة المشار إليه تلتزم المنشآت القائمة وقت تطبيق هذا القانون ، وتلك التى تنشأ مستقبلاً أن تعيد إلى الجهة الإدارية المختصة شهادة قيد العامل الصادرة عنها خلال خمسة وأربعين يومًا من تاريخ استلام العمل بعد استيفاء البيانات المدونة بها ، وعليها تدوين رقم شهادة القيد ، وتاريخها أمام اسم العامل فى سجل قيد العمال بالمنشأة .

مادة (٣٦) :

تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بأن ترسل إلى الجهة الإدارية المختصة خلال ثلاثين يومًا من تاريخ بدء العمل بالمنشأة ، بيانًا مفصلاً بعدد العمال طبقًا لمؤهلاتهم ، ومهنهم ، وفئات أعمارهم ، وجنسياتهم ، ونوعهم ، والأجور التى يتقاضونها .

وعلى هذه المنشآت أن ترسل إلى تلك الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية :

١- ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة فى الفقرة الأولى من هذه المادة .

٢- عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال أو التوسعات الجديدة ، والوظائف التى تم إلغاؤها .

٣- بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة حسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي .

وذلك كله وفقًا للنماذج التى تعدها الوزارة المختصة .

وعلى الجهة الإدارية المختصة موافاة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى بنسخة من البيانات المشار إليها بالفقرة الثانية من هذه المادة .

مادة (٣٧) :

تلتزم المنشآت المشار إليها فى المادة (٣٥) من هذا القانون بإمساك سجل ورقى أو إلكترونى لقيد أسماء الأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام الحاصلين على شهادات التأهيل أو بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة ، بحسب الأحوال ، الذين ألحقوا

بالعمل لديها ، يشتمل على البيانات الواردة فى شهادات التأهيل أو بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة بحسب الأحوال ، ويجب تقديم هذا السجل إلى الجهة الإدارية المختصة كلما طلب منها ذلك .

ويجب إخطار تلك الجهة ببيان يتضمن العدد الإجمالى للعاملين ، وعدد الوظائف التى يشغلها الأشخاص ذوو الإعاقة والأقزام ، والأجر الذى يتقاضاه كل منهم ، وذلك وفقًا للنموذج والموعد اللذين يصدر بتحديدهما قرار من الوزير المختص .

مادة (٣٨) :

تلتزم جميع المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بموافاة الوزارة المختصة ورقيًا أو إلكترونيًا بالبيانات أو المعلومات اللازمة لإنشاء أو تحديث قواعد بيانات العمالة ، ونظام معلومات سوق العمل خلال ثلاثين يومًا من تاريخ طلبها .

كما يجب على أصحاب الأعمال أو من يمثلونهم بذل العناية الواجبة للتعاون مع الجهة الإدارية المختصة لاستيفاء استمارات جمع البيانات أو المعلومات ورقيًا أو إلكترونيًا .

وعلى الوزارة المختصة القيام بجمع البيانات اللازمة عن سوق العمل وإجراء الدراسات والأبحاث الميدانية منفردة أو بالتنسيق مع الجهات المختصة ، وعليها أن تصدر تقارير دورية قطاعية أو جغرافية عن احتياجات سوق العمل الحالى والمستقبلى من المهن والمهارات ، ورصد أية تغيرات تطرأ عليه .

(الفصل الثانى)

التشغيل فى الداخل والخارج

مادة (٣٩) :

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتى :

١- الأعمال العرضية وما فى حكمها .

٢- الوظائف الرئيسية التى يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن صاحب العمل .

وللوزير المختص أن يصدر قرارًا بسريان أحكام هذا الفصل على كل ، أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها فى البندين (١ ، ٢) من هذه المادة .

مادة (٤٠) :

مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ، تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين للعمل بالداخل أو الخارج عن طريق الوزارة المختصة ، أو الجهات الآتية :

١- الوزارات والهيئات العامة بالنسبة للعاملين لديها .

٢- شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصرية للعاملين لديها فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية فى حدود أعمالها ، وطبيعة نشاطها .

٣- وكالات التشغيل الخاصة التى تتخذ شكل الشركة المساهمة ، أو التوصية بالأسهم ، أو ذات المسئولية المحدودة أو الشخص الواحد المرخص لها بذلك من الوزارة المختصة .

مادة (٤١) :

مع عدم الإخلال بالشروط التى يوجبها قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة وشركات الشخص الواحد الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ يلزم للحصول على الترخيص المشار إليه فى البند (٣) من المادة (٤٠) من هذا القانون ، توافر الشروط المقررة لذلك ، وعلى الأخص :

١- أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل لم يسبق الحكم على أى منهم بعقوبة جناية ، أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .

٢- ألا يقل رأسمال الشركة المصدر أو المدفوع ، بحسب الأحوال ، عن مائتين وخمسين ألف جنيه وأن يكون مملوكًا بأكمله للمصريين إذا كانت الشركة تزاول عمليات التشغيل بالداخل ، وألا يقل عن خمسمائة ألف جنيه إذا كانت تزاول عمليات تشغيل المصريين بالخارج أو بالداخل والخارج معًا ، وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون فى مجموعهم (٥١٪) على الأقل من رأسمالها .

٣- أن تقدم الشركة تأمينًا لا يقل عن مليون جنيه إما نقدًا أو بخطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادر من أحد البنوك المسجلة لدى البنك المركزى ، لصالح الوزارة المختصة ، وأن يكون ساريًا طوال مدة سريان الترخيص وذلك لضمان التزام المرخص له بالتزاماته ، ويتعين استكمال قيمة التأمين بمقدار ما لم تقم بأدائه من غرامات أو تعويضات حكم بها عليها ، أو مبالغ تقاضتها دون وجه حق ، طبقًا لأحكام هذا القانون ، وذلك خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصى عليه بعلم الوصول بوجوب استكمال التأمين .

ويكون الترخيص لمدة سنة قابلة للتجديد وفقًا للقواعد والإجراءات التى يصدر بها قرار من الوزير المختص ، وذلك مقابل أداء الرسم الذى يحدده الوزير المختص لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز عشرة آلاف جنيه ، وللوزير المختص إضافة شروط أخرى للحصول على الترخيص ، وله وقف إصدار تراخيص جديدة إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك فى ضوء متغيرات سوق العمل الفعلية .

مادة (٤٢) :

يُصدر الوزير المختص قرارًا يتضمن التزامات الشركات المرخص لها بالتشغيل والشروط الواجب توافرها فى مقر الشركة وإدارتها ، وتنظيم إجراءات العمل فى هذا النشاط والسجلات اللازمة لمباشرة عملها والتى يتعين إمساكها ، وقواعد القيد فيها ، والرقابة والتفتيش عليها ، والشروط الواجب توافرها فى الإعلانات التى تنشر عن فرص العمل .

مادة (٤٣) :

يُحظر على الجهات المشار إليها فى المادة (٤٠) من هذا القانون تقاضى أى مبالغ مالية من العامل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة نظير إلحاقه بالعمل ، ولها أن تتقاضى مقابل ذلك من صاحب العمل .

واستثناءً من أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة يجوز للشركات المشار إليها فى البند (٣) من المادة (٤٠) من هذا القانون أن تتقاضى مبلغًا لا يجاوز (١٪) من أجر العامل الذى يتم إلحاقه بالعمل ، وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية ، ويُحظر تقاضى أى مبالغ أخرى من العامل تحت أى مسمى .

مادة (٤٤) :

يُلغى الترخيص المشار إليه بالبند (٣) من المادة (٤٠) من هذا القانون بقرار من الوزير المختص فى الحالات الآتية :

١- فقد الشركة شرطًا من شروط الترخيص .

٢- حصول الشركة على الترخيص أو تجديده بناءً على ما قدمته من بيانات غير صحيحة .

٣- ثبوت ممارسة الشركة لنشاطها خارج المقر المرخص لها ممارسة النشاط فيه .

٤- تشغيل العامل دون تحرير عقد عمل مكتوب ، أو ما يقوم مقامه لدى بعض الدول ، أو عدم اعتماد العقد من الجهة الإدارية المختصة .

٥- عدم إمساك السجلات الخاصة بتسجيل بيانات العمالة أو تسجيل المبالغ التى يتم تحصيلها منهم ، والتى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص .

٦- قيام الشركة بالإعلان عن وظائف غير حقيقية أو تجاوز الشركة حدود التعاقد مع أصحاب الأعمال .

٧- تقاضى الشركة أى مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا القانون .

ويجوز للوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتًا فى أى من الحالات المبينة فى الفقرة الأولى من هذه المادة لحين الفصل فى مدى ثبوت تلك الحالات ، أو زوال تلك المخالفات .

ولا يخل إلغاء الترخيص فى أى من الحالات المبينة فى هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية .

مادة (٤٥) :

مع مراعاة حكم المادة (٤٠) من هذا القانون ، لا يجوز للمنشآت تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال .

Careerians Let your Career begin

مادة (٤٦) :

مع عدم الإخلال بأحكام قانون تنظيم ممارسة العمل الأهلى الصادر بالقانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠١٩ يجوز للوزير المختص ، وفقًا لاحتياجات سوق العمل الترخيص للجمعيات والمؤسسات الأهلية بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين بالداخل .

وعلى تلك المكاتب مراعاة الأحكام الواردة فى هذا الفصل من القانون والقرارات الوزارية الصادرة بشأنه .

ويُصدر الوزير المختص قرارًا بتنظيم أعمال تلك المكاتب ، وشروط منح الترخيص وحالات إلغائه والرسوم المقررة عليه بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه .

وتعفى تلك المكاتب من الشكل القانونى للشركات ، كما تعفى من تقديم التأمين أو خطاب الضمان .

مادة (٤٧) :

لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام ، أو أن يعهد إلى وكالات التشغيل الخاصة لشغل تلك الوظائف .

وعلى صاحب العمل أو وكالة التشغيل إخطار الجهة الإدارية المختصة ورقيًا أو إلكترونيًا بالإعلان ، وتقديم بيان بالوظائف التى تم شغلها وفقًا له .

مادة (٤٨) :

تلتزم الجهات المشار إليها فى المادة (٤٠) من هذا القانون عدا البند (١) منها ، بأن تقدم إلى الوزارة المختصة خلال خمسة أيام عمل فعلية صورة طبق الأصل من الطلب الوارد إليها بشأن توفير فرص العمل بالخارج وشروطها ، موثقة من السلطات المختصة ، كما تقدم نسخة من الاتفاقيات وعقود العمل المبرمة ، متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل .

ويكون للوزارة المختصة خلال خمسة عشر يومًا على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقيات والطلبات والعقود المستوفاة الاعتراض عليها فى حالة عدم مناسبة الأجر ، أو مخالفتها للنظام العام والآداب العامة .

فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقيات والطلبات والعقود موافقًا عليها .

ويصدر الوزير المختص قرارًا بإجراءات وأسلوب ووسيلة إخطار تلك الجهات بشأن اعتراض الوزارة المختصة .

مادة (٤٩) :

تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع الوزارات والجهات المعنية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية فى الخارج ، وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات .

مادة (٥٠) :

للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات إلحاق العمالة المصرية ممن يتمتعون بخبرات وكفاءات خاصة للعمل خارج البلاد ، إذا كان التعاقد مع جهات حكومية ، أو هيئات عامة عربية أو أجنبية بعد أخذ موافقة الجهات المعنية .

وعليها أن تقدم إلى الوزارة المختصة بيانًا بفرص العمل التى تم توفيرها بهذه الجهات وعقود العمل المبرمة .

مادة (٥١) :

تلتزم جميع الجهات التى تزاول عمليات التشغيل بالداخل والخارج أن توافى الوزارة المختصة ببيانات ونتائج أعمالها على الأقل كل ستة أشهر ، ويصدر بتحديد قواعد وإجراءات ذلك قرار من الوزير المختص .

مادة (٥٢) :

لا يجوز ممارسة عمليات إلحاق المصريين بالداخل والخارج إلكترونيًا من خلال مواقع أو صفحات أو منصات إلكترونية إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة ، ويستثنى من ذلك وكالات التشغيل المشار إليها فى البند (٣) من المادة (٤٠) .

ويُصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزير المعنى بشئون الاتصالات قرارًا بقواعد منح هذا الترخيص ، ومدته بما لا يجاوز سنة ، والرسوم المقررة عليه بما لا يقل عن ألف جنيه ولا يزيد على عشرة آلاف جنيه ، وضوابط وقواعد التشغيل ، والتقارير التى تقدمها عن نتائج أعمالها ، وآليات التنسيق معها .

(الفصل الثالث)

تشغيل النساء

مادة (٥٣) :

مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية ، تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال ، دون تمييز .

ويستحق جميع العاملين من الذكور والإناث أجرًا متساويًا عن العمل ذى القيمة المتساوية ، ويشمل ذلك كل صور الأجر وعناصره من مزايا نقدية أو عينية أو علاوات أو حوافز أو بدلات أو غيرها .

ويُصدر الوزير المختص ، بعد أخذ رأى كل من المجلس القومى للمرأة والمجلس القومى للطفولة والأمومة ، قرارًا بتحديد الأحوال أو الأعمال التى لا يجوز تشغيل النساء فيها ، بهدف توفير التدابير اللازمة لحماية الأمومة ، أو مواجهة مخاطر السلامة والصحة المهنية .

مادة (٥٤) :

للعاملة الحق فى إجازة وضع لمدة أربعة أشهر تشمل المدة التى تسبق الوضع والتى تليه ، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن خمسة وأربعين يومًا ، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينًا بها التاريخ الذى يرجح حصول الوضع فيه ، وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر ، وفى جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها .

ويخصم من الأجر الذى يلتزم به صاحب العمل ، ما يلتزم بأدائه من تعويض عن الأجر وفقًا لحكم المادة (٧٧) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩

وتخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتبارًا من الشهر السادس من الحمل ، ولا يجوز إلزامها بساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الوضع .

مادة (٥٥) :

للعاملة بعد انتهاء إجازة الوضع المبينة بالمادة (٥٤) من هذا القانون الحق فى العودة إلى وظيفتها أو وظيفة مماثلة لها دون الإخلال بأية مزايا كانت مقررة لوظيفتها الأصلية .

ويُحظر فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع .

كما يُحظر فصلها أو إنهاء خدمتها عقب عودتها من هذه الإجازة ، ما لم يثبت صاحب العمل أن الفصل أو إنهاء الخدمة لسبب مشروع .

ومع ذلك ، يكون لصاحب العمل حرمان العاملة من التعويض عن أجرها عن مدة الإجازة المشار إليها أو استرداد ما تم أداؤه منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى الغير، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية .

مادة (٥٦) :

يكون للعاملة التى ترضع طفلها خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع ، فضلاً عن فترة الراحة المقررة ، الحق فى فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعاملة الحق فى ضم هاتين الفترتين .

وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب على ذلك أى تخفيض فى الأجر .

مادة (٥٧) :

مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ، يكون للعاملة فى المنشأة التى تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق فى الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تجاوز سنتين ، وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها شريطة أن يكون قد مر على وجودها فى المنشأة سنة على الأقل ، وعلى ألا تقل المدة بين الإجازة الأولى والثانية عن سنتين .

مادة (٥٨) :

للعاملة أن تنهى عقد العمل بسبب زواجها ، أو حملها ، أو إنجابها ، على أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها فى ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج ، أو ثبوت الحمل ، أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال ، مع مراعاة ألا يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقًا لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه .

مادة (٥٩) :

يجب على صاحب العمل فى حالة تشغيله عاملة أو أكثر أن يعلق فى أماكن العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء .

ويجب أن يتضمن ذلك النظام إجراءات وضوابط وقواعد ومواعيد ساعات العمل المرن أو العمل عن بعد للمرأة التى ترعى أطفالاً ذوى إعاقة أو أقزام .

مادة (٦٠) :

مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل المشار إليه على صاحب العمل الذى يستخدم مائة عاملة فأكثر فى مكان واحد أن ينشئ دارًا للحضانة ، أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات .

وتلتزم المنشآت التى تقع فى منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة ، أن تشترك فى تنفيذ الالتزام المنصوص عليه فى الفقرة الأولى من هذه المادة .

واستثناء من ذلك ، لصاحب العمل أن يتحمل تكاليف رعاية الأطفال بدار الحضانة .

وذلك كله بالضوابط والأوضاع التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بعد التنسيق مع الوزير المعنى بشئون التضامن الاجتماعى والمجلس القومى للطفولة والأمومة .

(الفصل الرابع)

أحكام تشغيل وتدريب الأطفال

مادة (٦١) :

تسرى على هذا الفصل أحكام قانون الطفل المشار إليه فيما لم يرد بشأنه نص خاص .

ويعتبر طفلاً فى تطبيق أحكام هذا القانون ، كل من لم يبلغ ثمانى عشرة سنة .

مادة (٦٢) :

يُحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة ، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم أربع عشرة سنة بما لا يعوقهم عن مواصلة التعليم .

ويلتزم كل صاحب عمل يدرب طفلاً دون سن الخامسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يتدرب لديه ، وتلصق عليها صورة الطفل ، وتُعتمد من الجهة الإدارية المختصة ، وتختم بخاتمها .

مادة (٦٣) :

يكون تشغيل أو تدريب الأطفال ، وتحديد الظروف والأحوال والقواعد والإجراءات التى يتم فيها ذلك ، وفقًا للقرار الصادر من الوزير المختص بالتنسيق مع المجلس القومى للطفولة والأمومة .

مادة (٦٤) :

يُحظر تشغيل أو تدريب الأطفال فى الأعمال ، والمهن ، والصناعات التى من شأنها أن تعرض صحتهم البدنية أو النفسية أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر ، أو تعوقهم عن مواصلة التعليم كما يحظر تشغيلهم أو تدريبهم فى أى عمل غير مشروع ، أو أية أعمال تعتبر من صور أسوأ أشكال عمل الأطفال وفقًا للاتفاقيات والمواثيق والمعاهدات الدولية التى صدقت عليها جمهورية مصر العربية .

ويصدر الوزير المختص بالتنسيق مع المجلس القومى للطفولة والأمومة قرارًا بتحديد تلك الأعمال والمهن والصناعات طبقًا لمراحل السن المختلفة .

مادة (٦٥) :

يُحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميًا ، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة واحدة ، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة ، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله فى أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية .

وفى جميع الأحوال ، يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحًا .

مادة (٦٦) :

على صاحب العمل الذى يقوم بتشغيل طفل أو أكثر مراعاة الآتى :

١ – تعليق نسخة تحتوى على الأحكام التى يتضمنها هذا الفصل فى مكان ظاهر بمحل العمل .

٢– تحرير كشف موضح به ساعات العمل وفترات الراحة معتمد من الجهة الإدارية المختصة .

٣– إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه ، والأعمال المكلفين بها ، وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم .

٤– توفير سكن منفصل للأطفال عن غيرهم من البالغين ، وفقًا للضوابط والأحكام التى يصدر بها قرار من الوزير المختص ، ويحظر فى جميع الأحوال مبيت الطفل في مكان العمل .

مادة (٦٧) :

مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل المشار إليه ، تقوم جهات التأهيل بإخطار الجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل إقامة الطفل ذى الإعاقة بما يفيد تأهيله ، وتقيد لديها أسماء الأطفال الذين تم تأهيلهم فى سجل خاص ورقى أو إلكتروني ، وتسلم إلى الطفل ذى الإعاقة أو من ينوب عنه شهادة القيد دون مقابل .

وتلتزم الجهة الإدارية المختصة بمعاونة الأطفال ذوى الإعاقة المقيدين لديها فى الالتحاق بالأعمال التى تناسب أعمارهم وكفايتهم ومحال إقامتهم ، وعليها إخطار مديرية التضامن الاجتماعى الواقعة فى دائرتها ببيان شهرى عن الأطفال ذوى الإعاقة الذين تم تشغيلهم .

مادة (٦٨) :

يُحظر على الأبوين أو متولى أمر الطفل ، بحسب الأحوال ، تشغيل الطفل بالمخالفة لأحكام هذا القانون ، والقرارات التنفيذية الصادرة له .

(الفصل الخامس)
تنظيم عمل الأجانب

مادة (٦٩) :

يقصد بالعمل فى تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو حر أو لحساب النفس أو العمل فى أى مهنة أو صنعة أو حرفة بما فى ذلك العمل فى الخدمة المنزلية .

مادة (٧٠) :

يخضع عمل الأجانب فى جميع منشآت القطاع الخاص ، ووحدات القطاع العام ، وقطاع الأعمال العام ، والهيئات العامة والإدارة المحلية ، والجهاز الإدارى للدولة للأحكام الواردة فى هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل .

ويحدد الوزير المختص النسبة القصوى لتشغيل الأجانب فى تلك المنشآت والجهات ، وحالات الاستثناء من تلك النسبة ، والمهن والحرف التى يُحظر على الأجانب الاشتغال بها .

ويجوز للوزير المختص إعفاء الأجانب من شرط المعاملة بالمثل .

مادة (٧١) :

لا يجوز للأجنبى العمل داخل البلاد إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة وأن يكون مصرحًا له بدخول البلاد والإقامة بها بقصد العمل ، ولا يجوز لأصحاب الأعمال تشغيل الأجانب إلا بعد الحصول على هذا الترخيص .

ويصدر الوزير المختص قرارًا بشروط الحصول على الترخيص المشار إليه ، وإجراءاته ، والبيانات التى يتضمنها ، وإجراءات تجديده ، والرسم الذى يحصل عنه ورسوم الإعفاء من شروط الاستقدام ، بما لا يقل عن خمسة آلاف جنيه ، ولا يزيد على مائة وخمسين ألف جنيه ، ويحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدته ، وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه ، وحالات الإعفاء من شرط الاستقدام وبما يتماشى مع احتياجات سوق العمل .

ويلتزم كل من يستخدم أجنبيًا أعفى من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبى للعمل ، وعند انتهاء خدمته لديه .

مادة (٧٢) :

يلتزم صاحب العمل بإبلاغ الجهة الإدارية والسلطات المختصة عن غياب العامل الأجنبى عن العمل لمدة خمسة عشر يومًا متصلة دون مسوغ قانونى يجيز ذلك ، ويصدر الوزير المختص قرارًا بالضوابط والشروط والإجراءات المنظمة لذلك .

مادة (٧٣) :

مع عدم الإخلال بأحكام قانون الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٧٢ لسنة ٢٠١٧ ، يجوز للوزير المختص بالاتفاق مع الوزير المعنى بشئون الاستثمار ، وضع القواعد والضوابط اللازمة للترخيص بالعمل للأجانب المخاطبين بأحكام قانون الاستثمار المشار إليه .

مادة (٧٤) :

يلتزم صاحب العمل الذى يعمل لديه الأجنبى بإعادته إلى الدولة التى تم استقدامه منها على نفقة صاحب العمل الخاصة حال انتهاء علاقة العمل ، ما لم ينص عقد العمل على خلاف ذلك .

ويُصدر الوزير المختص قرارًا بالحالات والمواعيد والإجراءات المنظمة لذلك .

Careerians Let your career begin

الباب الثالث

تشغيل العمالة غير المنتظمة

مادة (٧٥) :

تهدف أحكام هذا الباب إلى تنظيم ودعم وتشغيل العمالة غير المنتظمة والعاملين فى القطاع غير الرسمى على المستوى القومى ، ومساعدتهم فى الحصول على فرص العمل اللائقة لهم ، وتنمية مهاراتهم بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل فى الداخل والخارج ، وحمايتهم أثناء العمل ، وتقديم الدعم اللازم أثناء فترات التعطل .

وتسرى على العمالة غير المنتظمة والعاملين فى القطاع غير الرسمى ، الذين يعملون لدى أصحاب الأعمال ، جميع الحقوق والواجبات الواردة فى هذا القانون .

ويصدر الوزير المختص قرارًا بالقواعد والأحكام المنظمة لشروط وظروف عمل تلك الفئات ، وطرق الحصول على حقوقهم والقيام بواجباتهم ، بما يتوافق مع طبيعة وفترات عملهم .

مادة (٧٦) :

تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميون ، وعمال المقاولات وعمال البحر ، وعمال المناجم والمحاجر ، بما يتفق مع السياسة العامة للدولة .

وللوزير المختص تحديد فئات العمالة غير المنتظمة بالتشاور مع الوزراء المعنيين والمنظمات النقابية العمالية المعنية ، ومنظمات أصحاب الأعمال المعنيين .

مادة (٧٧) :

تلتزم الجهة الإدارية المختصة بحصر وقيد العمالة غير المنتظمة ، وفقًا لتصنيفها وفئاتها ، فى السجلات الورقية أو الإلكترونية المعدة لذلك .

كما تلتزم بإعداد قواعد بيانات قومية لفئات العمالة غير المنتظمة ، وربطها بأجهزة ووزارات الدولة بالتنسيق مع الجهات المعنية ، وعلى الأخص الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي .

ويصدر الوزير المختص قرارًا بالقواعد والإجراءات اللازمة لذلك .

Careerians Let your Career begin

مادة (٧٨) :

ينشأ صندوق لحماية وتشغيل العمالة غير المنتظمة يسمى "صندوق إعانات الطوارئ والخدمات الاجتماعية والصحية للعمالة غير المنتظمة" ، تكون له الشخصية الاعتبارية العامة ، ويتبع الوزير المختص ، ويكون مقره الرئيسى محافظة القاهرة ، وله أن ينشئ فروعًا فى المحافظات .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا بتشكيل مجلس إدارة الصندوق ، برئاسة الوزير المختص ، وعضوية ممثلى المنظمات النقابية العمالية المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال المعنية بالتساوى فيما بينهما ، وممثلى الوزارات والجهات المعنية ، ويحدد القرار اختصاصات المجلس ، والنظام الأساسى للصندوق ، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة ، على أن تكون من موارده الذاتية ، والنظام المحاسبى الواجب اتباعه .

مادة (٧٩) :

يختص الصندوق بما يأتي :

١- صرف إعانات الطوارئ للعمالة غير المنتظمة فى حالات الأزمات الاقتصادية العامة أو الكوارث أو الأوبئة أو حالات التوقف المؤقت عن العمل .

٢- تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية لفئات العمالة غير المنتظمة .

٣- دعم النفقات العلاجية والخدمات الطبية .

٤- المساهمة فى سداد اشتراكات التأمين الاجتماعى للعمالة غير المنتظمة بالاتفاق مع وزير المالية ووزير التضامن الاجتماعى ، والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ، وفى حدود موارد الصندوق .

٥- دعم وتطوير وتعزيز عمليات التشغيل اللازمة للعمالة غير المنتظمة .

٦- تدريب العمالة غير المنتظمة المخاطبين بأحكام هذا القانون وتنمية مهاراتهم الفنية والمهنية فى مجالات العمل المختلفة بالتنسيق مع الوزارة المختصة .

٧- المساهمة فى توفير أدوات العمل اللازمة لبعض فئات العمالة غير المنتظمة للقيام بأعمالهم .

٨- المساهمة فى توفير سبل الانتقال والإعاشة والإقامة بمواقع العمل النائية .

٩- المشاركة فى دعم الالتزام باشتراطات السلامة والصحة المهنية اللازمة وتأمين بيئة العمل .

١٠- تقديم البرامج الثقافية والرياضية ، وإقامة المسابقات اللازمة لتنمية مهارات العمالة غير المنتظمة ، فنيًا وثقافيًا ، ورياضيًا ، وإعداد برامج الرحلات الترفيهية ، والمصايف طبقًا للموارد المتاحة .

١١- المساهمة فى تمويل عمليات حصر العمالة غير المنتظمة على المستوى القومى أو إعداد قواعد بياناتها .

١٢- إطلاق الحملات التوعوية إعلاميًا للتعريف بحقوق العمالة غير المنتظمة وحقوقهم التأمينية والاجتماعية وغيرها .

١٣- إنشاء المنصات الإلكترونية اللازمة لتقديم خدمات الصندوق الرقمية .

Careerians Let your Career begin

١٤ – إقامة مشروعات تنموية تستهدف الارتقاء بأوضاع العمالة غير المنتظمة ، أو دمج العاملين فى القطاع غير الرسمى بالقطاع الرسمى على المستوى القومى ، سواء منفردًا أو بالتعاون مع الجهات والمنظمات الدولية أو الإقليمية المتخصصة بعد موافقة الجهات الوطنية المعنية .

مادة (٨٠) :

يُصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين اللوائح المالية والإدارية للصندوق ، ونظام تحصيل موارده ، ولائحة الخدمات التى يقدمها ، وقيمة الإعانات المالية الطارئة وضوابط استحقاقها ، ومدتها ، وحالات وقفها ، والمستندات اللازمة لإثباتها ، وطريقة وآليات صرفها .

مادة (٨١) :

يجوز بقرار من رئيس الجمهورية فى حالات الطوارئ العامة صرف إعانات طوارئ عاجلة لفئات العمالة غير المنتظمة أو بعضها ، أو لأسرهم ، وذلك فى الحالات والأحوال التى يحددها القرار .

مادة (٨٢) :

تتكون موارد الصندوق مما يأتى :

١- نسبة لا تقل عن (١٪) ولا تزيد على (٣٪) من قيمة الأجور الفعلية للعمالة غير المنتظمة فى قطاع المقاولات والتشييد والبناء ، فإذا تعذر الوقوف على قيمة الأجور الفعلية تقدر قيمة الأجور حكمًا بنسبة لا تزيد على (٢٠٪) من قيمة العملية فى المقاولات العامة ، ولا تزيد على (٤٥٪) فى عمليات الخدمات والمصنعية .

٢- نسبة لا تقل عن (١٪) ولا تزيد على (٣٪) من قيمة الأجور الفعلية للعمالة غير المنتظمة فى قطاع المناجم والمحاجر وما فى حكمها ، فإذا تعذر الوقوف على قيمة الأجور الفعلية تقدر قيمة الأجور حكمًا بنسبة لا تزيد على (١٥٪) من قيمة العملية .

٣- اشتراك قيد لفئات العمالة غير المنتظمة الأخرى ، لا يقل عن ٢٠ جنيهًا ولا يزيد على ٢٠٠ جنيه شهريًا .

٤- نسبة (٠,٥٪) نصف فى المائة من قيمة مبيعات المنتجات الزراعية التى تشتريها الدولة .

٥- مبلغ ١٠٠ جنيه عن كل طلب توثيق أو طلب صحة توقيع أو صحة نفاذ عقود بيع الأراضى الزراعية .

٦- مبلغ لا يجاوز ٥٠ جنيهًا عن كل رخصة قيادة مهنية تصدر لأول مرة أو عند تجديدها .

٧- كافة أموال حسابات العمالة غير المنتظمة بمديريات العمل ، وعوائد الأصول والودائع الخاصة بها .

٨- التبرعات والهبات العينية والنقدية التى يوافق عليها مجلس الإدارة ، وبما لا يخالف القوانين واللوائح المعمول بها .

٩- عائد الخدمات التى يقدمها الصندوق بمقابل رمزى (إن وجدت) .

١٠- عائد استثمار أموال الصندوق .

ويصدر بتحديد فئات الرسوم والاشتراكات المشار إليها فى هذه المادة ، وبما لا يزيد على الحد الأقصى المقرر ، ومواعيد الوفاء بها ، قرار من رئيس مجلس إدارة الصندوق .

مادة (٨٣) :

يكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المسجلة لدى البنك المركزى المصرى وموازنة مستقلة ، تعد على نمط موازنات الهيئات العامة الاقتصادية ، ويعد الصندوق سنويًا القوائم الدالة على المركز المالى وفقًا لنظام المحاسبة المالية ، وتبدأ السنة المالية للصندوق مع السنة المالية للدولة ، وتنتهى بانتهائها ، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات ، ويُرحل فائض أمواله من سنة مالية إلى أخرى .

مادة (٨٤) :

تعد أموال الصندوق أموالاً عامة ، وبصفة خاصة فيما يتعلق بتطبيق أحكام قانون العقوبات . وللصندوق الحق فى اتخاذ إجراءات التنفيذ المباشر والحجز الإدارى وفقًا لأحكام القانون رقم ٣٠٨ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الحجز الإدارى .

Careerians Let your Career begin

مادة (٨٥) :

يلتزم العاملون بالوزارة المختصة ومديرياتها كل فى حدود اختصاصه ، بتنفيذ أحكام هذا الباب وما يصدر عن مجلس إدارة الصندوق من لوائح وقرارات بالتنسيق مع إدارة الصندوق ، ويصدر قرار من الوزير المختص بقواعد وإجراءات وآليات التنسيق .

الكتاب الثالث

علاقات العمل

الباب الأول

علاقات العمل الفردية

(الفصل الأول)

عقد العمل الفردى

مادة (٨٦) :

تسرى أحكام هذا الفصل على العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر .

مادة (٨٧) :

يبرم عقد العمل الفردى لمدة غير محددة ، أو لمدة محددة إذا كانت طبيعة العمل تقتضى ذلك كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدد أخرى مماثلة .

مادة (٨٨) :

يُعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه فى الحالات الآتية :

١- إذا كان غير مكتوب .

٢- إذا لم ينص العقد على مدته .

٣- إذا كان مبرمًا لمدة محددة واستمر الطرفان فى تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما .

Careerians Let your Career begin

مادة (٨٩) :

يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من أربع نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بنسخة ، وتسلم نسخة للعامل ، وتودع الثالثة بمكتب التأمين الاجتماعى المختص ، والنسخة الرابعة بالجهة الإدارية المختصة .

وإذا كان العامل أجنبيًا ولا يجيد اللغة العربية يجوز أن يحرر عقد العمل باللغة العربية ولغة العامل ، وفى حالة الاختلاف فى التفسير يعمل بعقد العمل المحرر باللغة العربية .

ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية :

١- تاريخ بداية العقد .

٢- اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل .

٣- اسم العامل ومؤهله ، ومهنته ، أو حرفته ورقمه التأميني ، ومحل إقامته ، وما يلزم لإثبات شخصيته .

٤- طبيعة ونوع العمل محل العقد .

٥- الأجر المتفق عليه ، وطريقة وموعد أدائه ، وسائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها .

وإذا لم يوجد عقد مكتوب فيكون لكل من العامل وصاحب العمل الحق فى إثبات علاقة العمل ، ومدته ، وجميع الحقوق المترتبة عليها بطرق الإثبات كافة . ويعطى صاحب العمل للعامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات .

مادة (٩٠) :

تحدد فترة الاختبار فى عقد العمل لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .

ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد .

Careerians Let your Career begin

مادة (٩١) :

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها فى عقد العمل الفردى ، أو اتفاقية العمل الجماعية ، أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه ، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك ، منعًا لوقوع حادث ، أو لإصلاح ما نشأ عنه ، أو فى حالة القوة القاهرة ، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه ، إذا كان لا يختلف عنه اختلافًا جوهريًا .

وفى جميع الأحوال ، لا يجوز المساس بحقوق العامل .

مادة (٩٢) :

على صاحب العمل أن ينشئ ملفًا ورقيًا أو إلكترونيًا لكل عامل يتضمن اسمه ، ومهنته ، ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ، ومحل إقامته ، وحالته الاجتماعية ، وتاريخ بداية خدمته ، وأجره ، وبيان ما يطرأ عليه من تطورات والجزاءات التى وقعت عليه ، وبيان ما حصل عليه من إجازات ، وأن يدرج أو يودع فى الملف صورة من عقد العمل ، ومحاضر التحقيق إن وجدت ، وتقارير رؤسائه عن عمله وفقًا لما تقرره لائحة المنشأة ، وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل وما يفيد التأمين عليه لدى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ، والكشف الطبى الابتدائى ، ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونًا بذلك ، وأن يقدم هذا الملف إلى الجهة الإدارية المختصة أو المحكمة العمالية المختصة حسب الأحوال عند طلبه .

وعليه أن يحتفظ بملف العامل ورقيًا أو إلكترونيًا لمدة خمس سنوات على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل ، وفى جميع الأحوال يجب الاحتفاظ بالملف عند وجود نزاع قضائى لحين الفصل فى الدعوى بحكم بات .

مادة (٩٣) :

يلتزم صاحب العمل ، بنقل العامل من الجهة التى تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل ، كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة فى هذا القانون ، ولو كان خلال فترة الاختبار ، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المشار إليها .

فإذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة ، بناءً على طلب العامل ، إعادته إلى الجهة التى تم التعاقد معه فيها على نفقتها ، ولهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإدارى .

مادة (٩٤) :

إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله ، أو جزء منها ، وذلك فى منطقة عمل واحدة وجب على الأخير أن يسوى بين عماله ، وعمال صاحب العمل الأصلى فى جميع الحقوق ، ويكون الأخير متضامناً معه فى الوفاء بجميع الالتزامات التى تفرضها أحكام هذا القانون .

وفى جميع الأحوال ، لا يجوز المساس بحقوق العامل .

مادة (٩٥) :

يلتزم العامل الذى تم تدريبه على نفقة صاحب العمل بأن يقضى لديه المدة المتفق عليها ، وفى حالة تركه العمل قبل انقضاء هذه المدة يلتزم بسداد نفقات التدريب ، دون إخلال بحق صاحب العمل فى التعويض ، ما لم ينص عقد العمل على خلاف ذلك .

Careerians Let your career begin

(الفصل الثانى)

أنماط العمل الجديدة

مادة (٩٦) :

يعتبر نمطًا جديدًا من أنماط العمل كل عمل يقوم به العامل بطريقة غير تقليدية ، أيًا كان شكل أداء العمل ، أو طريقة تنفيذه ، ويقدم لصالح صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه ، مقابل أجر أيًا كانت صورته ، ويعتبر نمطًا من أنماط العمل الجديدة على الأخص ما يأتي :

١- العمل عن بعد ، وهو أداء العمل فى مكان يختلف عن المقر التقليدى للمنشأة ، ويتم تنفيذه من خلال الوسائل التكنولوجية .

٢- العمل بعض الوقت أو جزء منه ، وهو العمل الذى يتم خلال ساعات عمل أقل من ساعات العمل الكاملة للعمل المماثل .

٣- العمل المرن ، وهو أداء العمل بنفس عدد ساعات العمل المطلوبة من العامل ، فى أوقات غير متصلة يتم الاتفاق عليها بين طرفى علاقة العمل ، أو بتغيير فى مواعيد ساعات العمل أو عددها أو مكان العمل .

٤- تقاسم العمل ، وهو العمل الذى يقوم بإنجازه أكثر من شخص ويتقاسمون فيه الأدوار أو الأوقات ، كما يتقاسمون الأجر ، وفقًا لما يتم الاتفاق عليه .

٥- أى صور أخرى للعمل يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص .

مادة (٩٧) :

تسرى على علاقات العمل فى أنماط العمل الجديدة ما يسرى على علاقات العمل التقليدية ، وذلك مع مراعاة طبيعة كل عمل وطريقة أدائه .

كما يسرى على العاملين فى تلك الأنماط جميع الحقوق والواجبات التى تسرى على العاملين فى الأنماط التقليدية للعمل ، وعلى الأخص الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي ، والحد الأدنى للأجر وطريقة حسابه ، وضمان الحصول عليه ، وإتاحة التدريب المهنى وبرامج تنمية المهارات ، والحق فى المفاوضة الجماعية ، والحرية النقابية وفقًا لأحكام قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابى الصادر بالقانون رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧

مادة (٩٨) :

يجوز باتفاق الطرفين فى أنماط العمل الجديدة أن يقوم العامل بالعمل لدى أكثر من صاحب عمل مع التزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل ، أو أن يعمل لحساب نفسه إلى جانب عمله لدى الغير .

مادة (٩٩) :

يجب أن تكون علاقة العمل فى أنماط العمل الجديدة واضحة ومحددة فى عقد عمل مكتوب ورقيًا أو إلكترونيًا ، ويجوز للعامل إثبات علاقة العمل بكافة طرق الإثبات .

مادة (١٠٠) :

يُصدر الوزير المختص بالتشاور مع المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللازمة لتنظيم أنماط العمل الجديدة ، وتحديد صورها والنماذج الاسترشادية لعقود ولوائح العمل ، وطرق إثبات علاقة العمل ، وآليات حصول الطرفين على حقوقهم ، وذلك فى موعد لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ إصدار هذا القانون .

(الفصل الثالث)

الأجور

مادة (١٠١) :

يُشكل المجلس القومى للأجور برئاسة الوزير المعنى بشئون التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولى ، وعضوية كل من :

الوزير المختص ، أو من ينيبه .

الوزير المعنى بشئون التضامن الاجتماعي ، أو من ينيبه .

الوزير المعنى بشئون المالية ، أو من ينيبه .

الوزير المعنى بشئون الصناعة ، أو من ينيبه .

الوزير المعنى بشئون قطاع الأعمال العام ، أو من ينيبه .

الوزير المعنى بشئون التموين والتجارة الداخلية ، أو من ينيبه .

رئيس المجلس القومى للمرأة ، أو من ينيبه .

رئيس الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء .

الرئيس التنفيذى للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة .

رئيس مجلس إدارة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي .

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، أو من ينيبه .

رئيس المجلس القومى للأشخاص ذوى الإعاقة ، أو من ينيبه .

ستة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال ، يتم اختيارهم من المنظمات الأكثر تمثيلاً ، من حيث العضوية .

ستة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية العمالية المعنية الأكثر تمثيلاً للعمال ، ترشحهم منظماتهم ، على أن يراعى تمثيل جميع مستويات المنظمات النقابية المعنية ما لم يكن ذلك متعذرًا .

ويجوز للمجلس الاستعانة بعدد كاف من الخبراء والمختصين أو الشخصيات العامة ، وفقًا للموضوعات المطروحة على جدول الأعمال ، دون أن يكون لهم صوت معدود فى المداولات .

مادة (١٠٢) :

يختص المجلس المشار إليه فى المادة (١٠١) من هذا القانون على وجه الخصوص بالآتي :

١- وضع الحد الأدنى لأجور العاملين فى كل القطاعات على المستوى القومى ، بمراعاة احتياجات العمال وعائلاتهم وتكاليف المعيشة وتغيراتها ، وتحقيق التوازن بين طرفى علاقة العمل ، وضمان زيادة معدلات الإنتاج .

٢- وضع الحد الأدنى للعلاوة الدورية السنوية ، بما لا يقل عن النسبة المقررة فى المادة (١٢) من هذا القانون ، والقواعد المنظمة لصرفها وفقًا لأحكام هذا القانون .

٣- النظر فى طلبات أصحاب الأعمال للتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية لظروف اقتصادية طارئة .

٤- وضع المعايير والضوابط التى على أساسها يتم قبول أو رفض طلبات التخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية .

٥- إخطار الوزارات المعنية بقبول أو رفض الطلبات المقدمة من ذوى الشأن بالتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا بتحديد نظام العمل بالمجلس ، واختصاصاته الأخرى ، فى موعد أقصاه ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون .

مادة (١٠٣) :

يجتمع المجلس القومى للأجور بدعوة من رئيسه كل ستة أشهر على الأقل ، أو كلما دعت الحاجة إلى ذلك ، وتكون اجتماعاته صحيحة بحضور أغلبية الأعضاء ، وتصدر قراراته بأغلبية أراء الحاضرين من أعضائه ، وعند التساوى يرجح الجانب الذي منه الرئيس .

Careerians Let your Career begin

مادة (١٠٤) :

تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بتنفيذ قرارات المجلس القومى للأجور ، كل فيما يخصها .

مادة (١٠٥) :

يتعين على أجهزة التفتيش بالوزارة المختصة القيام بإجراء التفتيش الدورى على المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون للتحقق من تنفيذ قرارات المجلس القومى للأجور ، وعلى أصحاب الأعمال أو من يمثلونهم ، إمساك سجلات ورقية أو إلكترونية تتضمن بيانات العاملين والأجر المستحق لكل عامل .

مادة (١٠٦) :

مع عدم الإخلال بالاختصاص المقرر لمحاكم مجلس الدولة ، لكل ذى مصلحة الطعن على القرارات الصادرة عن المجلس القومى للأجور فى طلبات أصحاب الأعمال بالتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية أمام المحكمة العمالية ، وذلك خلال ثلاثين يومًا من التاريخ المقرر لصرف العلاوة أو الإخطار بالقرار المطعون فيه ، بحسب الأحوال .

مادة (١٠٧) :

يحدد الأجر وفقًا لعقد العمل الفردى ، أو اتفاقية العمل الجماعية ، أو لائحة المنشأة المعتمدة ، فإذا لم يحدد بأى من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقًا لعرف المهنة فى الجهة التى يؤدى فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولى قاضى الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقًا لمقتضيات العدالة ، مع مراعاة أحكام هذا القانون .

مادة (١٠٨) :

تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل فى أحد أيام العمل وفى مكانه بالعملة المتداولة قانونًا ، أو فى حساب العامل البنكى ، مع مراعاة الأحكام التالية :

١- العمال المعينون بأجر شهرى تؤدى أجورهم مرة على الأقل فى الشهر .

٢- إذا كان الأجر بالإنتاج أو بالعمولة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين ، وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل ، وأن يؤدى له باقى أجره خلال الأسبوع التالى لتسليم ما كلف به .

٣- فى غير ما ذكر فى البندين (١ ، ٢) من هذه المادة تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك .

٤- إذا انتهت علاقة العمل لأى سبب يؤدى صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فى مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات .

وفى جميع الأحوال ، يجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور ، ويحظر احتجاز أجر العامل أو جزء منه دون سند قانوني .

مادة (١٠٩) :

يكون حساب متوسط الأجر اليومى لعمال الإنتاج ، أو العمال الذين يتقاضون أجورًا أساسية مضافًا إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية فى السنة الميلادية السابقة ، أو عن المدة التى اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسومًا على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة .

مادة (١١٠) :

يُحظر على صاحب العمل أن ينقل العامل من فئة عمال الأجر الشهرى إلى فئة عمال اليومية ، أو بالأجر الأسبوعى ، أو بالساعة ، أو بالإنتاج ، إلا بعد موافقته ، ويكون للعامل فى هذه الحالة جميع الحقوق التى اكتسبها فى المدة التى قضاها بالأجر الشهري .

مادة (١١١) :

إذا حضر العامل إلى مقر عمله فى الوقت المحدد للعمل ، وكان مستعدًا لمباشرة عمله ، وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل ، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً ، أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره .

مادة (١١٢) :

لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية ، أو سلع أو خدمات من محال معينة ، أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع ، أو ما يقدمه من خدمات .

مادة (١١٣) :

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من عشرة بالمائة ، وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد ، أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ، ويسرى هذا الحكم على الأجور المدفوعة مقدمًا .

مادة (١١٤) :

مع عدم الإخلال بأحكام قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضى فى مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ ، لا يجوز فى جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز ، أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أى دين إلا فى حدود خمسة وعشرين بالمائة من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى خمسين بالمائة فى حالة دين النفقة .

وعند التزاحم يقدم دين النفقة ثم ما يكون مطلوبًا لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات أو استردادًا لما صرف إليه بغير وجه حق أو ما وقع على العامل من جزاءات .

ويشترط لصحة النزول عن الأجر فى حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل .

وتحسب النسبة المشار إليها فى الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر ، وقيمة الاشتراكات والمبالغ المستحقة وفقًا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه ، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل فى حدود النسبة المنصوص عليها فى المادة (١١٣) من هذا القانون .

مادة (١١٥) :

لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر فى السجل المعد لذلك ، أو فى كشوف الأجور ، أو إتمام تحويل أجره ومستحقاته إلى حسابه بأحد البنوك ، ويلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل بيانًا بمفردات أجره .

مادة (١١٦) :

مع مراعاة حكم المادة (١١٥) من هذا القانون ، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانونًا . ويكون هذا التسليم مبرئًا لذميه .

(الفصل الرابع)
ساعات العمل وفترات الراحة

مادة (١١٧) :

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ فى شأن تنظيم تشغيل العمال فى المنشآت الصناعية ، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعليًا أكثر من ثمانى ساعات فى اليوم ، أو ثمان وأربعين ساعة فى الأسبوع ، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .

ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال ، أو فى بعض الصناعات أو الأعمال التى يحددها .

مادة (١١٨) :

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة ، ولا تقل فى مجموعها عن ساعة ويراعى فى تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة .

وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات ، أو الأعمال التى يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة ، والأعمال المرهقة التى يمنح العامل فيها فترات راحة ، وتحسب من ساعات العمل الفعلية .

مادة (١١٩) :

يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة ، بحيث لا تجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات فى اليوم الواحد ، وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد ، إذا كان العامل أثناءها فى مكان العمل .

ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون فى أعمال متقطعة بطبيعتها ، والأعمال ذات الطبيعة الخاصة ، والتى يحددها الوزير المختص بقرار منه ، بحيث لا تزيد مدة تواجدهم فى المنشأة على اثنتى عشرة ساعة فى اليوم الواحد .

مادة (١٢٠) :

يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر ، وفى جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر .

Careerians Let your Career begin!

واستثناء من الحكم الوارد فى الفقرة الأولى من هذه المادة ، يجوز فى الأماكن البعيدة عن العمران ، وفى الأعمال التى تتطلب طبيعة العمل ، أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تجاوز ثمانية أسابيع ، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحات الأسبوعية المجمعة ، وتضع المنشآت التى يقل عدد عمالها عن عشرة عمال قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمعة بها وفقًا للقرارات التى تصدرها المنشأة .

ويراعى فى حساب مدة الراحات الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهى ساعة العودة إليه .

مادة (١٢١) :

يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (١١٧ ، ١١٨ ، ١١٩ ، ١٢٠) من هذا القانون ، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية ، أو ظروف استثنائية ، ويشترط فى هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة فى خلال سبعة أيام من وقوع ظروف العمل غير العادية أو الظروف الاستثنائية بمبررات التشغيل الإضافى والمدة اللازمة لإتمام العمل .

وفى هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره عن ساعات العمل الأصلية ، أجرًا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه فى عقد العمل الفردى أو الجماعى ، بحيث لا يقل عن الأجر الذى يستحقه العامل مضافًا إليه (٣٥٪) عن ساعة العمل النهارية ، و (٧٠٪) عن ساعة العمل الليلية تحسب على أساس أجر ساعة عمله الأصلية ، فإذا وقع التشغيل فى يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضًا عن هذا اليوم ، ويمنحه صاحب العمل يومًا آخر عوضًا عنه خلال الأسبوع التالي .

وفى جميع الأحوال ، لا يجوز أن تزيد ساعات وجود العامل بالمنشأة على اثنتى عشرة ساعة .

مادة (١٢٢) :

على صاحب العمل أن يضع بالمداخل الرئيسية التى يستعملها العمال ، أو فى مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعية ، وساعات العمل ، وفترات الراحة المقررة لكل العاملين ، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل مع إخطار الجهة الإدارية المختصة بصورة من هذا الجدول ، أو ما يطرأ عليه من تعديل خلال سبعة أيام من تنفيذه على الأكثر .

مادة (١٢٣) :

لا تسرى أحكام المواد (١١٧ ، ١١٨ ، ١١٩ ، ١٢٠ / فقرة ثانية) من هذا القانون على الفئات الآتية :

١- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل .

٢- العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التى يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل .

٣- العمال المخصصين للحراسة والنظافة .

ويحدد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية للأعمال المشار إليها فى البندين (٢ ، ٣) من الفقرة الأولى من هذه المادة بقرار من الوزير المختص ، ويستحق العمال فى هذه الحالة أجرًا إضافيًا طبقًا لنص المادة (١٢١) من هذا القانون .

(الفصل الخامس)

الإجازات

مادة (١٢٤) :

يستحق العامل إجازة سنوية بأجر ، لا يدخل فى حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية ، وذلك على الوجه الآتى :

١- خمسة عشر يومًا فى السنة الأولى .

٢- واحد وعشرون يومًا اعتبارًا من السنة الثانية .

٣- ثلاثون يومًا لمن أمضى عشر سنوات كاملة لدى صاحب عمل أو أكثر ، أو لمن تجاوزت سنه خمسين عامًا .

٤- خمسة وأربعون يومًا للأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام .

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة تكون إجازته بنسبة المدة التى قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر على الأقل فى خدمة صاحب العمل .

وفى جميع الأحوال ، تزاد مدة الإجازة السنوية بمقدار سبعة أيام للعمال الذين يعملون فى الأعمال الخطرة ، أو المضرة بالصحة ، أو فى المناطق النائية ، والتى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية .

مادة (١٢٥) :

يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

ولا يجوز للعامل النزول عن إجازته ، ويلتزم بالقيام بالإجازة فى التاريخ ، والمدة التى حددها صاحب العمل وتم إخطاره بها ، وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه فى اقتضاء مقابلها .

وفى جميع الأحوال ، يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يومًا ، منها ستة أيام متصلة على الأقل ، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات ، أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر ، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد .

ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال والأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام .

مادة (١٢٦) :

للعامل الحق فى تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدمًا لأداء الامتحان فى إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يومًا على الأقل .

وللعامل الحق فى الحصول على إجازة دراسية بأجر عن أيام الامتحان الفعلية لا تحتسب من رصيد إجازاته السنوية ، ويشترط لذلك :

١- إخطار صاحب العمل قبل القيام بالإجازة بعشرة أيام على الأقل .

٢- إثبات ما يفيد دخوله الامتحان فعليًا .

مادة (١٢٧) :

لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة ، أو يسترد ما أداه من أجر عنها ، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى الغير ، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي .

مادة (١٢٨) :

للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تجاوز سبعة أيام خلال السنة ، وبحد أقصى يومان فى المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل .

وللعامل الذى يولد له مولود الحق فى إجازة طارئة مدفوعة الأجر يوم الولادة لا تحسب من رصيد إجازاته السنوية ، بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة الخدمة .

مادة (١٢٩) :

للعامل الحق فى إجازة بأجر فى العطلات والأعياد والمناسبات التى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص ، وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر فى هذا الشأن .

ولصاحب العمل تشغيل العامل فى هذه الأيام ، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، ويستحق العامل فى هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلى هذا الأجر أو أن يمنح العامل يومًا آخر عوضًا عنه بناءً على طلب كتابى من العامل يودع بالملف الخاص به .

مادة (١٣٠) :

للعامل الذى أمضى فى خدمة صاحب عمل خمس سنوات متصلة ، الحق فى إجازة بأجر لمدة شهر لأداء فريضة الحج ، أو زيارة بيت المقدس ، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته .

مادة (١٣١) :

للعامل الذى يثبت مرضه ، أو إصابته على نحو يحول بينه وبين أداء عمله الحق فى إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضًا عن الأجر ، تحدد نسبته ومدته ، وفقًا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه .

ويكون للعامل الذى يثبت مرضه فى المنشآت الصناعية التى يسرى فى شأنها قانون تيسير منح تراخيص المنشآت الصناعية الصادر بالقانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٧ ، الحق فى إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة على أساس ثلاثة أشهر بأجر ،

careerians Let your Career begin

ثم ستة أشهر بأجر يعادل (٨٥٪) من أجره ، ثم ثلاثة أشهر بأجر يعادل (٧٥٪) من أجره ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه .

ويُخصم من الأجر الذى يلتزم به صاحب العمل ، ما يلتزم بأدائه نظام التأمين الاجتماعى من تعويض عن الأجر .

وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية ، إذا كان له رصيد يسمح بذلك .

مادة (١٣٢) :

للجهة الطبية المختصة منع العامل المخالط لمريض بمرض معد من أحد أفراد أسرته من مزاولة عمله المدة المناسبة بما لا يجاوز ثلاثة أشهر ، وتحدد هذه الأمراض بقرار من الوزير المعنى بشئون الصحة ، كما يحدد القرار الجهة الطبية المختصة المشار إليها .

مادة (١٣٣) :

تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيًا وفقًا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه.

careerians Let your Career begin

(الفصل السادس)

واجبات العمال ومساءلتهم

مادة (١٣٤) :

يجب على العامل ما يأتي :

١- أن يؤدى بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة ، وذلك وفقًا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل ، وعقود العمل الفردية والجماعية ، وأن ينجزها فى الوقت المحدد ، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد .

٢- أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التى تدخل فى نطاق العمل المنوط به ، إذا لم يكن فى هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ، ولم يكن فى تنفيذها ما يعرض للخطر .

٣- أن يحافظ على مواعيد العمل ، وأن يتبع الإجراءات المقررة فى حالة التغيب عن العمل ، أو مخالفة مواعيده .

٤- أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أى أشياء أخرى ، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ، ويلتزم بأن يبذل فى ذلك عناية الشخص المعتاد .

٥- أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل .

٦- أن يحترم رؤساءه وزملاءه فى العمل ، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها .

٧- أن يحافظ على كرامة العمل ، وأن يتبع السلوك القويم .

٨- أن يراعى النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها .

٩- أن يحافظ على أسرار العمل ، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها ، أو وفقًا للتعليمات الكتابية الصادرة عن صاحب العمل .

١٠- أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية ، والبيانات الأخرى التى تتطلب القوانين أو النظم إدراجها فى السجل الخاص به ، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة فى المواعيد المحددة لذلك .

١١- أن يتبع النظم التى يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا ، أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق ، أو يتناسب مع عمله والتطور التقنى داخل المنشأة ، وذلك بالاشتراك مع المنظمة النقابية العمالية المعنية .

مادة (١٣٥) :

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٥٨ فى شأن الاحتياطات الصحية للوقاية من الأمراض المعدية بالإقليم المصرى ، ومع مراعاة أحكام المادتين (١٣٢ و١٣٨) من هذا القانون يلتزم العامل بالخضوع للاختبارات الطبية عن تعاطى المواد المخدرة أو الأمراض المعدية حينما يطلب منه صاحب العمل ذلك وعلى نفقته ، ويتم الاختبار الطبى بالهيئة العامة للتأمين الصحى أو المعامل المركزية بوزارة الصحة .

وتتم الاختبارات الطبية عن تعاطى المواد المخدرة والتظلم منها وفقًا للتنظيم والإجراءات والضمانات التى يصدر بها قرار من الوزير المختص ، على أن يكون من بينها إجراء فحص لذات العينة فى ذات يوم سحبها ، وفى حالة اختلاف نتيجتى الفحص يتم إجراء تحليل توكيدى لدى أى من الجهتين المشار إليهما فى الفقرة الأولى من هذه المادة .

فإذا تأكدت إيجابية العينة يتم إحالة العامل للمحكمة العمالية المختصة لإعمال شئونها .

وفى جميع الأحوال ، يلتزم صاحب العمل باتباع السرية فى إجراء الكشف الطبى وعدم الإفصاح عن الوضع الصحى للعامل بناء على هذه الاختبارات .

مادة (١٣٦) :

يُحظر على العامل أن يقوم بنفسه ، أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية :

١- الاحتفاظ لنفسه بأى ورقة أو مستند خاص بالعمل أو أى بيانات إلكترونية أو أى من وسائل التأمين الإلكترونية الخاصة بالعمل سواء بنفسه ، أو بتمكين الغير من الحصول على أى منها أو على أية معلومات تخص العمل .

٢- العمل لدى الغير سواء بأجر ، أو دون أجر إذا كان فى قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو يمكن الغير ، أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة ، أو منافسة صاحب العمل .

٣- ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل أثناء قيام علاقة العمل أو الاشتراك فى نشاط من هذا القبيل ، سواء بصفته شريكًا ، أو عاملاً .

٤- الاقتراض من عملاء صاحب العمل ، أو ممن يمارسون نشاطًا مماثلاً للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل ، ولا يسرى هذا الحظر على الاقتراض من البنوك أو غيرها من الجهات المرخص لها بذلك .

٥- طلب أو قبول هدايا ، أو مكافآت ، أو عمولات ، أو مبالغ ، أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير موافقة صاحب العمل .

٦- جمع تبرعات نقدية أو عينية ، أو توزيع منشورات ، أو جمع توقيعات ، أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون موافقة صاحب العمل كتابة ، مع مراعاة ما تقضى به أحكام قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابى المشار إليه .

مادة (١٣٧) :

على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يُعد لائحة بقواعد تنظيم العمل وفقًا لطبيعة النشاط ، على أن تتضمن على الأخص نظم الترقى ، والنقل ، والأجور ، والمخالفات التى تمثل خروجًا على مقتضى الواجب الوظيفى ، والجزاءات التأديبية ، خلال ستين يومًا من بداية عمل المنشأة أو تاريخ توافر هذا النصاب ، أو نفاذ هذا القانون ، بحسب الأحوال ، وعليه تسليم الجهة الإدارية المختصة نسخة من اللائحة لمراجعتها والتصديق عليها وعلى الجهة الإدارية المختصة استطلاع رأى المنظمة النقابية العمالية المختصة والتى يتعين عليها إبداء رأيها إلى الجهة الإدارية المختصة فى موعد لا يتجاوز خمسة عشر يومًا من تاريخ تسلمها للائحة وإلا اعتبر ذلك بمثابة موافقة على اللائحة ، فإذا لم تقم الجهة الإدارية المختصة بالتصديق ، أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يومًا من تاريخ استلامها اعتبرت اللائحة نافذة .

وعلى صاحب العمل أن يعلق هذه اللائحة فى مكان ظاهر بالمنشأة وفروعها ومواقع عملها .

وللوزير المختص أن يصدر قرارًا بالقواعد العامة لهذه اللائحة .

مادة (١٣٨) :

يشترط فى الفعل الذى تجوز مساءلة العامل عنه تأديبيًا أن يكون ذا صلة بالعمل ، وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها ، وفقًا لما هو منصوص عليه فى المادة (١٣٩) من هذا القانون وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة .

ولا يجوز توقيع جزاء تأديبى على العامل بعد مضى ثلاثين يومًا من تاريخ الانتهاء من التحقيق فى المخالفة .

مادة (١٣٩) :

الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العامل وفقًا للوائح تنظيم العمل والجزاءات فى المنشأة هى :

١- الإنذار الكتابي .

٢- الخصم من الأجر الأساسي .

٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية ، بما لا يجاوز نصفها .

٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة .

٦- خفض الأجر الأساسى بمقدار علاوة على الأكثر .

٧- الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة ، دون تخفيض الأجر .

٨- الفصل من الخدمة وفقًا لأحكام هذا القانون .

مادة (١٤٠) :

لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة ، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقًا لحكم المادة (١٣٩) من هذا القانون وبين أى جزاء مالي ، إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد .

مادة (١٤١) :

لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله ، وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك فى محضر يودع فى ملفه الخاص ، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة ولا يتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ بداية التحقيق ويجوز أن تزاد ثلاثة أشهر أخرى إذا تكشف أثناء التحقيق وقائع أو مستندات جديدة ، وللمنظمة النقابية التى يتبعها العامل أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق .

ويجوز فى المخالفات التى يعاقب عليها بالإنذار ، أو الخصم من الأجر الأساسى الذى لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد ، أن يكون التحقيق شفاهة ، على أن يثبت مضمونه في القرار الذى يصدر بتوقيع الجزاء .

وفى جميع الحالات ، يُشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببًا .

مادة (١٤٢) :

تختص الشئون القانونية بالمنشأة بالتحقيق مع العامل ، وفى حالة عدم وجودها فلصاحب العمل أن يعهد بالتحقيق فى موضوع المخالفة إلى شخص آخر من ذوى الخبرة أو أحد العاملين بالمنشأة ، بشرط ألا يقل المستوى الوظيفى للمحقق عن مستوى العامل الذى يحقق معه .

مادة (١٤٣) :

لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على خمسة أيام من الأجر الأساسي ، كما لا يجوز أن يقتطع من هذا الأجر وفاء للجزاءات التى يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد .

وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر ، اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسى اليومى للعامل .

مادة (١٤٤) :

يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التى سبق مجازاته عليها ، متى وقعت هذه المخالفة خلال سنة من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق .

مادة (١٤٥) :

لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتًا بموجب قرار مكتوب لمدة لا تزيد على ستين يومًا مع صرف أجره كاملاً ، وذلك فى الحالات الآتية :

١- إذا أحيل العامل للتحقيق بسبب مخالفة ارتكبها داخل مقر العمل ، واقتضت مصلحة التحقيق ذلك .

٢- إذا أُتهم العامل بارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، أو أى جنحة أخرى داخل محل العمل .

٣- إذا طلب صاحب العمل من المحكمة العمالية المختصة فصل العامل من الخدمة .

مادة (١٤٦) :

للعامل التظلم من قرار وقفه عن العمل الصادر وفقًا للبندين (١ ، ٢) من المادة (١٤٥) من هذا القانون بموجب عريضة تقدم لقاضى الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة ، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ إخطاره ، أو علمه بصدور القرار المتظلم منه .

وعلى القاضى الفصل فى هذا التظلم فى اليوم التالى لتقديمه على الأكثر ، فإذا قضى بعدم صحة القرار الصادر بالوقف ، قضى بعودته للعمل مرة أخرى .

مادة (١٤٧) :

لصاحب العمل أن يطلب من قاضى الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة مد فترة الإيقاف عن العمل لمدة أو لمدد أخرى مع صرف نصف أجر العامل وذلك قبل انتهاء مدة الإيقاف بعشرة أيام .

وعلى قاضى الأمور الوقتية البت فى هذا الطلب قبل انتهاء فترة الإيقاف ، فإذا لم يصدر قراره خلال هذه المدة ولم يعد العامل إلى عمله ، يستمر إيقاف العامل مع صرف الأجر كاملاً لحين البت فى الطلب فإذا قضى برفض الطلب يُعاد لعمله فور انتهاء مدة إيقافه الأخيرة .

فإذا كان الوقف لأحد الأسباب الواردة بالبند (٢) من المادة (١٤٥) من هذا القانون ، ورأت السلطة المختصة بالاتهام حفظ التحقيق ، أو إصدار أمر بأن لا وجه لإقامة الدعوى الجنائية ، أو قدم العامل للمحاكمة الجنائية وقضى ببراءته ، وجبت إعادته إلى عمله مع صرف ما لم يصرف له من مستحقات عن فترة الإيقاف ، وإلا اعتبر عدم إعادته للعمل فصلاً تعسفيًا .

مادة (١٤٨) :

يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من العمل للمحكمة العمالية المختصة ، ويكون توقيع باقى الجزاءات التأديبية لصاحب العمل ، أو من يفوضه لذلك ، ويكون لمدير المنشأة توقيع جزائى الإنذار الكتابى ، والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام .

وفى جميع الأحوال ، لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيمًا ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :

١- إذا ثبت انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة .

٢- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل ، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالواقعة ، أو الحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه .

٣- إذا ثبت تكرار عدم مراعاة العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال ، أو المنشأة ، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ، ومعلنة فى مكان ظاهر ، رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك .

٤- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التى يعمل بها ، وأدى ذلك إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة .

٥- إذا ثبت قيام العامل بمنافسة صاحب العمل فى ذات نشاطه .

٦- إذا ثبت وجود العامل فى حالة سكر بيّن أو متأثرًا بما تعاطاه من مادة مخدرة أثناء ساعات العمل .

٧- إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل ، أو المدير العام ، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل ، أو بسببه .

وفى جميع الأحوال ، لا يجوز الفصل من الخدمة إلا وفقًا لأحكام هذا القانون .

مادة (١٤٩) :

مع عدم الإخلال بحق التقاضي ، إذا نشأ نزاع فردى بين صاحب العمل والعامل بشأن تطبيق أحكام هذا القانون ، أو أى من القوانين ذات الصلة كان لأى منهما خلال عشرة أيام من تاريخ نشوء النزاع أن يطلب تسويته وديًا بمعرفة لجنة تشكل على النحو الآتي :

١- مدير مديرية العمل ، أو من ينيبه (رئيسًا) .

٢- العامل ، أو من يمثله (عضوًا) .

٣- صاحب العمل ، أو من يمثله (عضوًا) .

ولرئيس اللجنة أن يستعين بذوى الخبرة حسب الموضوع المعروض .

ويجب أن تنتهى اللجنة من أعمالها خلال واحد وعشرين يومًا من تاريخ تقديم الطلب ، فإذا تمت التسوية الودية ، يثبت رئيس اللجنة ذلك فى محضر يوقعه طرفا النزاع ، ويلحق بمحضر الجلسة التى تم فيها ، ويحال إلى قاضى الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة ، ويكون قابلاً للتنفيذ بالأمر الذى يصدره وينتهى به النزاع فى حدود ما تمت التسوية الودية فيه .

ويُصدر الوزير المختص قرارًا بنظام عمل اللجنة والنماذج والسجلات التى تستعين بها .

مادة (١٥٠) :

إذا لم تتم تسوية النزاع وديًا يحرر رئيس اللجنة محضرًا بما تم ، ويوقع منه ومن طرفى النزاع ، ويثبت ما تم من أعمال وما تلقته اللجنة من مستندات ورأيها فى موضوع النزاع ، ويحال إلى المحكمة العمالية المختصة بناء على طلب أى من طرفيه ، ويحدد قلم كتاب المحكمة جلسة لنظر النزاع فى مدة لا تجاوز عشرين يومًا من تاريخ ورود الطلب ، وعليه إعلان طرفى النزاع بها .

فإذا كان موضوع النزاع يتعلق بفصل العامل ، وجب على المحكمة أن تفصل فى هذا الطلب بصفة مستعجلة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ أول جلسة ، فإذا رأت من ظاهر الأوراق صحة طلب العامل ، ألزمت صاحب العمل أن يؤدى إلى العامل ما يعادل أجره من تاريخ الفصل ، وبحد أقصى ستة أشهر ، ويكون قرارها نهائيًا .

وتخصم المبالغ التى استوفاها العامل نفاذًا لقرار المحكمة من مبلغ التعويض الذى يحكم به أو أى مبالغ أخرى مستحقة له قبل صاحب العمل ، مع مراعاة نص المادة (١٤٣) من هذا القانون .

فإذا كان فصل العامل بسبب النشاط النقابي ، قضت المحكمة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك .

مادة (١٥١) :

إذا تسبب العامل بخطئه ، أو بمناسبة عمله فى فقد ، أو إتلاف مهمات ، أو آلات أو خامات ، أو منتجات أو غيرها ، يملكها صاحب العمل ، أو كانت فى عهدته التزم بأداء قيمة ما فقد ، أو أتلف .

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المشار إليه من أجره ، على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد .

ويجوز للعامل أن يتظلم أمام المحكمة العمالية المختصة من تقدير صاحب العمل وفقًا للمدد والإجراءات المحددة فى هذا القانون .

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذى قدره ،للإتلاف أو قضى له بأقل منه ، وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم .

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفى مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقًا لحكم هذه المادة ، فيما زاد على أجر شهرين .

مادة (١٥٢) :

لا تخل الأحكام الواردة بهذا الفصل بالضمانات المقررة بقانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابى المشار إليه ، لأعضاء مجالس إدارات المنظمات النقابية .

مادة (١٥٣) :

يجب على صاحب العمل أن يمسك سجلاً ورقيًا أو إلكترونيًا لقيد الجزاءات المالية الموقعة على العمال ، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره ، وأن يفرد لحصيلتها حسابًا خاصًا للصرف على عمال المنشأة فى الأغراض الاجتماعية والثقافية والرياضية ، ولا يجوز صرف هذه المبالغ للوفاء بالالتزامات المنصوص عليها فى المادة (٢٧٢) من هذا القانون وتوزع حصيلة تلك الأموال عند تصفية المنشأة بالتساوى على العمال الموجودين بها وقت التصفية .

(الفصل السابع)

انتهاء علاقة العمل الفردية

مادة (١٥٤) :

مع عدم الإخلال بما نصت عليه المواد (٨٧ ، ٨٨ ، ٩٥) من هذا القانون ، ينتهى عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته .

فإذا أبرم العقد أو جدد لمدة تزيد على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض عند انقضاء خمس سنوات ، وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر .

وتسرى أحكام الفقرة الثانية من هذه المادة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة .

فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل استحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة .

مادة (١٥٥) :

إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين ، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل ، ويجوز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه ، وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة .

فإذا انتهى العقد المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه فى تنفيذه ، اعتبر ذلك تجديدًا منهما لهذا العقد ، أو أعمال أخرى مماثلة .

فإذا استغرق إنجاز العمل الأصلي ، أو الأعمال التى جدد لها لأكثر من خمس سنوات ، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال .

مادة (١٥٦) :

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (١٦٥) من هذا القانون إذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، جاز لأى من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بثلاثة أشهر .

مادة (١٥٧) :

مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٣٥) من هذا القانون ، ومع مراعاة أحكام المواد من (١٥٨ إلى ١٧٥) من هذا القانون ، لا يجوز لأصحاب الأعمال والعمال إنهاء عقد العمل غير محدد المدة ، إلا بمبرر مشروع وكاف .

ويراعى فى جميع الأحوال ، أن يتم الإنهاء فى وقت مناسب لظروف العمل .

مادة (١٥٨) :

لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف ، أو فاسخ .

ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه .

مادة (١٥٩) :

لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازاته ، ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالى لانتهاء الإجازة ، وإذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالى لانتهاء تلك الإجازة .

مادة (١٦٠) :

يظل عقد العمل قائمًا طوال مهلة الإخطار ، ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه وينتهى العقد بانقضاء هذه المهلة .

مادة (١٦١) :

لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته ، ويجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة .

ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها ، أو بعضها فى حالة إنهاء العقد من جانب العامل .

مادة (١٦٢) :

إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل ، يحق للعامل أن يتغيب يومًا كاملاً فى الأسبوع أو ثمانى ساعات أثناء الأسبوع ، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب .

ويكون للعامل تحديد يوم الغياب ، أو ساعاته ، بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك فى اليوم السابق للغياب على الأقل .

مادة (١٦٣) :

لصاحب العمل أن يعفى العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار ، مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة ، مع ما يترتب على ذلك من آثار ، وبخاصة استحقاق العامل أجره عن هذه المهلة .

Careerians Let your Career begin

مادة (١٦٤) :

إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار ، يلتزم بأن يؤدى للعامل مبلغًا يعادل أجره عن مدة المهلة ، أو الجزء الباقى منها .

وفى هذه الحالة تحسب مدة المهلة ، أو الجزء الباقى منها ضمن مدة خدمة العامل ، ويستمر صاحب العمل فى تحمل الأعباء ، والالتزامات المترتبة على ذلك ، أما إذا كان الإنهاء صادرًا من جانب العامل فإن العقد ينتهى من وقت تركه العمل .

مادة (١٦٥) :

إذا أنهى صاحب العمل العقد غير محدد المدة لسبب غير مشروع ، كان للعامل الحق فى تعويض عما أصابه من ضرر بسبب هذا الإنهاء بما لا يقل عن أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة ، ولا يخل ذلك بحق العامل فى المطالبة بباقى حقوقه المقررة قانونًا .

careerians
Let your career begin

ويعتبر من الأسباب غير المشروعة ما يأتى :

١- انتساب العامل إلى منظمة نقابية ، أو مشاركته فى نشاط نقابى فى نطاق هذا القانون .

٢- ممارسة صفة المفوض العمالي ، أو سبق ممارسة هذه الصفة ، أو السعى إلى ذلك .

٣- تقديم شكوى ، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل ، أو المشاركة فى ذلك ، تظلمًا من إخلاله بالقوانين ، أو اللوائح ، أو عقود العمل .

٤- توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل .

٥- استخدام العامل لحقه فى الإجازات الممنوحة له طبقًا لأحكام هذا القانون .

٦- اللون ، أو الجنس ، أو الحالة الاجتماعية ، أو المسئوليات العائلية ، أو الحمل أو الدين أو الرأى السياسي .

مادة (١٦٦) :

يُعتبر العامل مستقيلاً من العمل إذا تغيب بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يومًا متقطعة خلال السنة الواحدة ، أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق ذلك إنذار بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل ، أو من يمثله ، للعامل بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى ، وخمسة أيام فى الحالة الثانية .

مادة (١٦٧) :

للعامل أن يقدم استقالته كتابة لصاحب العمل بشرط أن تكون موقعة من العامل أو من وكيله الخاص ، ومعتمدة من الجهة الإدارية المختصة .

ولا تنتهى خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، وعلى العامل أن يستمر فى العمل إلى أن تبت جهة عمله فى الاستقالة خلال عشرة أيام من تاريخ تقديمها ، وإلا اعتبرت مقبولة بفوات هذه المدة ، وللعامل المستقيل أو وكيله الخاص العدول عن الاستقالة خلال عشرة أيام من تاريخ إخطاره بقبول صاحب العمل الاستقالة على أن يكون هذا العدول مكتوبًا ومعتمدًا من الجهة الإدارية المختصة ، وفى هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن .

Careerigns Let your Career begin

مادة (١٦٨) :

للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن هذا القانون ، أو عقد العمل الفردى أو الجماعى ، أو لائحة النظام الأساسى للمنشأة ، أو إذا وقع على العامل ، أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل ، أو ممن يمثله .

ويعتبر الإنهاء فى هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع .

مادة (١٦٩) :

ينتهى عقد العمل بوفاة العامل حقيقة ، أو حكمًا ، طبقًا للقواعد القانونية المقررة ، ولا ينتهى عقد العمل بوفاة صاحب العمل ، إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل ، أو بنشاطه الذى ينقطع بوفاته .

فإذا توفى العامل وهو فى الخدمة ، يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين طبقًا لآخر أجر تقاضاه لمواجهة نفقات الجنازة ، تصرف للأرمل ، فإذا لم يوجد صرفت لأرشد الأولاد ، أو إلى أى شخص يثبت قيامه بتحمل نفقات الجنازة ، وذلك بحد أدنى ألف جنيه .

كما تصرف منحة تعادل أجر العامل عن الشهر الذى توفى فيه والشهرين التاليين له ، وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة ، تصرف طبقًا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه .

ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التى استقدم العامل منها ، أو الجهة التى تطلب أسرته نقله إليها .

مادة (١٧٠) :

مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه ، ينتهى عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزًا كليًا ، أيًا كان سبب هذا العجز .

فإذا كان عجز العامل عجزًا جزئيًا ، فلا تنتهى علاقة العمل بهذا العجز ، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر ، لدى صاحب العمل ، يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض .

وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر ، كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل كتابة ، أن ينقله إلى ذلك العمل .

مادة (١٧١) :

لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة .

ويجوز لصاحب العمل إنهاء العقد إذا بلغ العامل سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة ، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن ، وفى هذه الحالة لا ينتهى العقد إلا بانقضاء مدته .

وتطبق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش .

مادة (١٧٢) :

يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين ، مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من الخدمة ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة ، وفقًا لأحكام تأمين الشيخوخة ، والعجز ، والوفاة المنصوص عليها فى قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه .

وتستحق هذه المكافأة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة ، وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذه السن .

وتحسب المكافأة على أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل ، أو المتدرج حسب الأحوال .

وتصرف المكافأة فى حالة استحقاقها للوفاة وفقًا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه .

مادة (١٧٣) :

يُحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العامل لمرض العامل ، إلا إذا استنفد إجازاته المرضية ، وما تبقى من متجمد إجازاته السنوية المستحقة له ، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه .

وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته فى إنهاء العقد قبل مضى خمسة عشر يومًا من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته .

فإذا شفى العامل قبل تمام الإخطار ، امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل .

مادة (١٧٤) :

لصاحب العمل أن ينهى عقد العمل ولو كان محدد المدة ، أو مبرمًا لإنجاز عمل معين إذا حكم نهائيًا على العامل بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة ، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة .

مادة (١٧٥) :

يلتزم صاحب العمل بأن يمكن العامل من الاطلاع على تدرجه الوظيفى وعناصر أجره ، وأن يعطى العامل بناءً على طلبه ودون مقابل شهادة تحدد خبرته وكفاءته المهنية ، وذلك أثناء سريان العقد ، أو عند انتهائه .

ويلتزم صاحب العمل بمنح العامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالعمل ، وتاريخ انتهائه ، ونوع العمل الذى كان يؤديه ، والمزايا التى كان يحصل عليها ، ويجوز بناءً على طلب العامل ، أن تتضمن تلك الشهادة مقدار الأجر الذى كان يتقاضاه ، وسبب انتهاء علاقة العمل ، وذلك خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ طلبها .

كما يلتزم بأن يرد للعامل عند انتهاء علاقة العمل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق ، أو شهادات ، أو أدوات ، وما يفيد إخلاء طرفه ، فور طلبهم .

الباب الثاني

المحاكم العمالية المتخصصة

مادة (١٧٦) :

تنشأ بدائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية محكمة تسمى "المحكمة العمالية" ، كما تنشأ بدائرة كل محكمة من محاكم الاستئناف دوائر استئنافية متخصصة ، لنظر الطعون التى ترفع إليها فى الأحكام الصادرة عن المحكمة العمالية .

ويكون تعيين مقار المحاكم العمالية بقرار يصدر من وزير العدل ، وله عند الضرورة ولاعتبارات يراها كظروف المكان أو الكثافة العمالية ، وبناء على طلب من رئيس المحكمة الابتدائية المختصة ، تعيين مقار أخرى لنظر الدعاوى العمالية داخل اختصاص المحاكم الجزئية التابعة للمحكمة الابتدائية .

ويكون قضاتها من قضاة المحاكم الابتدائية ، ومحاكم الاستئناف ، ويصدر باختيارهم قرار من مجلس القضاء الأعلى .

مادة (١٧٧) :

تختص المحكمة العمالية المشار إليها فى المادة (١٧٦) من هذا القانون ، دون غيرها ، بنظر النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل كافة ، وكذلك الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم ، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها ، وذلك دون الإخلال باختصاصات محاكم مجلس الدولة .

مادة (١٧٨) :

تشكل كل دائرة من دوائر المحكمة العمالية من ثلاثة من القضاة بالمحاكم الابتدائية ، يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس من الفئة (أ) .

وتشكل كل دائرة من الدوائر الاستئنافية المتخصصة من ثلاثة من قضاة الاستئناف يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس بمحكمة الاستئناف .

مادة (١٧٩) :

تعين الجمعية العمومية للمحكمة الابتدائية فى بداية كل عام قضائى قاضيًا بدرجة رئيس محكمة من الفئة (أ) ليحكم بصفة مؤقتة مع عدم المساس بأصل الحق فى المسائل المستعجلة التى يخشى عليها من فوات الوقت ، وإصدار الأوامر على عرائض ، والأوامر الوقتية ، وأوامر الأداء فى تلك المسائل أيًا كانت قيمة الحق محل الطلب الذى تختص به المحاكم العمالية .

مادة (١٨٠) :

يكون الطعن فى الأحكام ، والتظلم من الأوامر الصادرة عن قاضى الأمور المستعجلة أمام المحاكم العمالية المتخصصة دون غيرها .

مادة (١٨١) :

تختص دوائر المحاكم العمالية بنظر الجرائم الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل ، وحقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم ، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها ويكون استئنافها أمام الدوائر الاستئنافية المتخصصة .

مادة (١٨٢) :

لا يجوز الطعن بالنقض فى الأحكام الصادرة عن الدوائر الاستئنافية المتخصصة فى الجرائم الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل ، وحقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم ، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها ، فى غير الأحوال الصادر فيها أحكام بعقوبة مقيدة للحرية .

مادة (١٨٣) :

تختص المحكمة العمالية بالفصل فى منازعات التنفيذ الوقتية والموضوعية فى الأحكام والأوامر الصادرة عنها ، أو تلك التى تصدر وفقًا للمادة (١٧٩) من هذا القانون ، ويطعن فى الأحكام الصادرة عنها أمام الدوائر الاستئنافية المتخصصة .

ويختص رؤساء الدوائر بالمحكمة العمالية بإصدار القرارات والأوامر المتعلقة بالتنفيذ .

ويكون الاختصاص بالفصل فى التظلمات من هذه القرارات والأوامر أمام المحكمة ذاتها ، على ألا يكون من بين أعضائها من أصدر القرار ، أو الأمر المتظلم منه .

مادة (١٨٤) :

ينشأ فى دائرة اختصاص المحكمة العمالية قلم كتاب خاص بالمحكمة ، وإدارة خاصة لتنفيذ الأحكام ، والقرارات الصادرة عنها ، أو عن دوائرها الاستئنافية .

ويُصدر رئيس المحكمة الابتدائية المختصة قرارًا بتنظيم العمل بها .

مادة (١٨٥) :

ينشأ فى مقر كل محكمة ابتدائية ، وكذا بكل مقر آخر تنعقد فيه المحكمة العمالية ، مكتب للمساعدة القانونية العمالية يناط به كل ما من شأنه معاونة المتقاضين فى إقامة دعواهم العمالية على الوجه القانونى الصحيح ، وتكون سائر خدمات هذا المكتب للمتقاضين اختيارية ، ودون مقابل .

ويصدر وزير العدل قرارًا بتشكيل هذه المكاتب ، وتحديد مقراتها ، وما يلزم لحسن سير العمل فيها .

مادة (١٨٦) :

تشكل بمحكمة النقض دائرة أو أكثر تختص دون غيرها ، بالفصل فى الطعون بالنقض فى الأحكام الصادرة عن المحاكم العمالية .

كما تنشأ بمحكمة النقض دائرة أو أكثر لفحص تلك الطعون ، فإذا رأت أن الطعن غير جائز أو غير مقبول للأسباب الواردة فى المادة (٢٦٣) من قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨ ، أمرت بعدم قبوله بقرار مسبب وإذا رأت أن الطعن جدير بالنظر ، أحالته إلى الدائرة المختصة .

وتشكل الدوائر الواردة فى الفقرة الثانية من هذه المادة من ثلاثة من قضاة المحكمة بدرجة نائب رئيس على الأقل ، ويعرض الطعن على تلك الدوائر فور إيداع نيابة النقض مذكرة برأيها .

وفى جميع الأحوال ، لا يجوز الطعن فى القرار الصادر عن دائرة فحص الطعون بأى طريق .

واستثناءً من أحكام الفقرة الثانية من المادة (٢٦٩) من قانون المرافعات المدنية والتجارية المشار إليه ، وإذا قضت محكمة النقض بنقض الحكم المطعون فيه حكمت فى موضوع الدعوى ولو كان الطعن لأول مرة .

مادة (١٨٧) :

تتبع فى الطعن على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة فى قوانين الإجراءات الجنائية ، وحالات وإجراءات الطعن أمام محكمة النقض ، والمرافعات المدنية والتجارية ، والإثبات فى المواد المدنية والتجارية ، بحسب الأحوال ، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا القانون .

الباب الثالث

علاقات العمل الجماعية

(الفصل الأول)

الحوار الاجتماعى

مادة (١٨٨) :

ينشأ بالوزارة المختصة مجلس يسمى "المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي" ، وتكون له الشخصية الاعتبارية العامة ، يهدف إلى تعزيز التعاون والتشاور والحوار بين أطراف العمل الثلاثة فى جميع قضايا العمل ، بما يحقق التوازن والاستقرار فى علاقات العمل الفردية والجماعية .

مادة (١٨٩) :

يختص المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعى بما يأتي :

١- رسم السياسات القومية للتشاور الثلاثى والحوار الاجتماعى ، وخلق بيئة عمل محفزة على التشاور والتعاون وتبادل المعلومات بين أطراف العمل الثلاثة ، بما يتفق مع السياسة العامة للدولة .

٢- إبداء الرأى فى مشروعات القوانين المتعلقة بالعمل ، والحماية الاجتماعية ، والمنظمات النقابية العمالية ، والعلاقات الصناعية والقوانين ذات الصلة .

٣- إبداء الرأى فى اتفاقيات العمل الدولية والعربية قبل التصديق عليها ، وإعداد دراسات تحليل الفجوة التشريعية والتنفيذية اللازمة لها .

٤- اقتراح الحلول المناسبة لتفادى منازعات العمل الجماعية على المستوى القومى ، وعلى الأخص فى الأزمات الاقتصادية التى تؤدى إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كليًا أو جزئيًا .

٥- اتخاذ الوسائل المناسبة لتعزيز الثقة والتفاهم بين طرفى علاقة العمل على جميع المستويات .

٦- اقتراح الوسائل والإجراءات اللازمة لدعم المشروعات القومية والاقتصادية التى تهدف إلى خلق فرص العمل .

٧- إعداد الدراسات والأبحاث اللازمة فى اقتصاديات العمل ، ومنها العلاقات الصناعية والمهنية والتدريب المهنى ، ودعم تنافسية الاقتصاد الوطني .

٨- النظر فى المقترحات أو الموضوعات التى تناقش فى مؤتمر العمل الدولى ، أو مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ، أو الهيئات الإشرافية للمنظمة ، والموضوعات التى تتضمنها التقارير المقدمة إلى مكتب العمل الدولى ، أو المسائل التى تتناولها المؤتمرات الثلاثية الأخرى الإقليمية والدولية .

٩- التشاور حول مسودة تقارير الحكومة الدورية المتعلقة باتفاقيات العمل الدولية .

١٠- إبداء الرأى فى الموضوعات التى تعرض عليه من الوزارة المختصة .

مادة (١٩٠) :

يُشكل المجلس بقرار من رئيس مجلس الوزراء برئاسة الوزير المختص ، ويضم فى عضويته ممثلين عن الوزارات والجهات المعنية ، وممثلى منظمات أصحاب الأعمال المعنية والمنظمات النقابية العمالية المعنية ، ترشحهم منظماتهم بالتساوى فيما بينهما ، على أن يراعى عند الترشيح تمثيل جميع مستويات المنظمات النقابية المعنية وتمثيل المرأة بما لا يقل عن الثلث لكل من الأطراف الثلاث ، ما لم يتعذر ذلك .

ويحضر اجتماعات المجلس ممثلون عن المجلس القومى للمرأة والمجلس القومى للأشخاص ذوى الإعاقة ، والمجلس القومى للأمومة والطفولة والمجلس القومى لحقوق الإنسان ، وذلك دون أن يكون لهم صوت معدود فى المداولات .

وللمجلس دعوة من يراه من ذوى الخبرة والمتخصصين لحضور جلساته ، وفقًا للموضوعات المطروحة دون أن يكون لهم صوت معدود فى المداولات .

ويُحدد القرار نظام العمل به ، واختصاصاته الأخرى .

مادة (١٩١) :

دورة انعقاد المجلس أربع سنوات ، تبدأ من اليوم التالى لصدور قرار رئيس مجلس الوزراء الصادر بالتشكيل ، ويعاد تشكيله خلال الستين يومًا الأخيرة على الأقل قبل انتهاء دورته .

وإذا خلا محل أحد الأعضاء خلال مدة الدورة لأى سبب من الأسباب ، تلتزم الجهة التى خلا محل ممثلها بترشيح ممثل آخر لها لاستكمال مدته .

مادة (١٩٢) :

للمجلس أن ينشئ فروعًا له فى المحافظات للقيام بمهامه على مستوى المحافظة برئاسة مدير مديرية العمل ، وعضوية ممثلى المنظمات النقابية العمالية المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال المعنية بالتساوى فيما بينهم ، كما له أن يشكل لجانًا نوعية من بين أعضائه أو من غيرهم للقيام بالمهام التى يوكلها إليهم ، على أن يراعى فى ذلك التمثيل الثلاثى للمجلس .

كما له أن ينشئ وحدات متخصصة للقيام بالأبحاث والدراسات اللازمة لأعماله منفردًا أو بالتعاون مع المراكز البحثية المعتمدة ومراكز الأبحاث بالجامعات .

ويصدر المجلس اللوائح المالية والإدارية اللازمة لتنظيم عمل فروعه ، ولجانه النوعية ، ووحداته البحثية المتخصصة .

مادة (١٩٣) :

يجوز للمجلس قبول الهبات والمنح والتبرعات بعد العرض على مجلس إدارته وموافقة ثلثى أعضائه على الأقل ، ووفقًا للقواعد والإجراءات المقررة قانونًا .

ويكون للمجلس حساب خاص ضمن حساب الخزانة الموحد لدى البنك المركزى ، وله أن يفتح حسابًا لدى أحد البنوك المسجلة لدى البنك المركزى بعد موافقة وزير المالية ، ويُرحل فائض أمواله من سنة مالية إلى أخرى ، وله أن يستثمر أمواله استثمارًا أمنًا ، ويخضع حسابه لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات .

(الفصل الثانى)

المفاوضة الجماعية

مادة (١٩٤) :

تجرى المفاوضة الجماعية بحرية وطواعية فى إطار من التوازن بين مصالح طرفيها من أجل :

١- تحسين شروط وظروف العمل ، وأحكام التشغيل .

٢- التعاون بين طرفى علاقة العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة .

٣- تسوية المنازعات الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال .

مادة (١٩٥) :

تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فروعها ، أو المهنة ، أو الصناعة ، أو على المستوى الإقليمى ، أو على المستوى القومى .

مادة (١٩٦) :

إذا أثير نزاع عمل جماعى وجب على طرفيه الدخول فى مفاوضة جماعية لتسويته وديًا .

ويلتزم طرفا المفاوضة الجماعية بتقديم ما يطلب منهما من بيانات ومعلومات ومستندات تتعلق بموضوع النزاع ، والسير فى إجراءات المفاوضة .

فإذا رفض أحد الطرفين البدء فى إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بدعوة منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية العمالية المعنية أو المفوض العمالي ، بحسب الأحوال ، للتدخل وإقناع الطرف الرافض بالعدول عن موقفه .

مادة (١٩٧) :

إذا أسفرت المفاوضة الجماعية عن اتفاق الطرفين يدون اتفاقهما فى اتفاقية عمل جماعية طبقًا للشروط والقواعد المحددة فى هذا القانون .

مادة (١٩٨) :

يُحظر على طرفى علاقة العمل أثناء المفاوضة اتخاذ إجراءات ، أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات محل التفاوض ، إلا فى حالة الضرورة والاستعجال ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار فى هذه الحالة مؤقتًا .

(الفصل الثالث)

اتفاقيات العمل الجماعية

مادة (١٩٩) :

مع عدم الإخلال بأحكام قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابى المشار إليه ، يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة لا تزيد على ثلاث سنوات ، أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين ، فإذا زادت المدة فى الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفى الاتفاقية التفاوض لتجديدها أو لتعديل شروطها فى ضوء ما يستجد من ظروف اقتصادية ، أو اجتماعية ، وتتبع فى شأن التجديد أحكام المادة (٢٠٢) من هذا القانون .

مادة (٢٠٠) :

يقع باطلاً كل نص يرد فى اتفاقية العمل الجماعية ويكون مخالفًا لأحكام هذا القانون ، أو القوانين ذات الصلة .

وفى حالة تعارض نص فى عقد العمل الفردى مع نص فى الاتفاقية ، يسرى الحكم الذى يحقق فائدة كبرى للعامل .

مادة (٢٠١) :

يجب أن تكون اتفاقية العمل الجماعية مكتوبة باللغة العربية ، ويجوز كتابة نسخة منها بلغة أجنبية ، وفى حالة التعارض أو الخلاف يعتد بالنص المكتوب باللغة العربية .

مادة (٢٠٢) :

يتعين على طرفى اتفاقية العمل الجماعية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر ، فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق على التجديد امتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها ، فإذا انقضى شهران دون التوصل إلى اتفاق كان لأى من طرفى الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقًا لأحكام هذا القانون .

مادة (٢٠٣) :

تكون اتفاقية العمل الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد التوقيع عليها ، ويتعين إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة لقيدها خلال ثلاثين يومًا من تاريخ التوقيع عليها فى سجل ورقى أو إلكترونى يعد لهذا الغرض ، ويجوز للجهة الإدارية المختصة الاعتراض عليها إذا توافرت حالة من الحالات المنصوص عليها فى المادة (٢٠٠) من هذا القانون ، وإخطار طرفى الاتفاقية بالاعتراض وأسبابه ، وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوبًا بعلم الوصول .

فإذا انقضت المدة المذكورة ، ولم تقم الجهة الإدارية المختصة بالاعتراض ، وجب عليها إجراء القيد وفقًا للأحكام السابقة .

مادة (٢٠٤) :

إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة (٢٠٣) من هذا القانون ، جاز لأى من طرفى الاتفاقية اللجوء إلى قاضى الأمور المستعجلة بالمحكمة العمالية المختصة التى يقع بدائرتها محل العمل ، وفقًا للإجراءات المعتادة لرفع الدعوى ، وذلك خلال ثلاثين يومًا من تاريخ الإخطار بالاعتراض ، فإذا قضت بقيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد فى السجل الخاص بذلك .

مادة (٢٠٥) :

يلتزم صاحب العمل بأن يضع اتفاقية العمل الجماعية فى مكان ظاهر بمحل العمل ، متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة .

مادة (٢٠٦) :

يكون الانضمام إلى الاتفاقية بعد قيدها لدى الجهة الإدارية المختصة للعمال ومنظماتهم النقابية ، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفى الاتفاقية الجماعية ، بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين فى الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طرفى الاتفاقية الأصليين ، بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة .

مادة (٢٠٧) :

تلتزم الجهة الإدارية المختصة بالتأشير على هامش السجل المشار إليه فى المادة (٢٠٣) من هذا القانون بما يطرأ على اتفاقية العمل الجماعية من تجديد ، أو انضمام ، أو تعديل خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ حصوله .

مادة (٢٠٨) :

يلتزم طرفا اتفاقية العمل الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية ، وأن يمتنعا عن القيام بأى عمل ، أو إجراء ، من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها .

مادة (٢٠٩) :

إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة وترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية ، أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقًا ، وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف ، والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما .

فإذا لم يصل الطرفان إلى اتفاق وجب عليهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات التوفيق ، أو الوساطة والتحكيم وفقًا لأحكام هذا القانون .

مادة (٢١٠) :

لكل من طرفى اتفاقية العمل الجماعية ، وكذلك لكل ذى مصلحة من العمال ، أو أصحاب الأعمال ، أن يطلب الحكم بتنفيذ أى من أحكامها ، أو بالتعويض عن عدم تنفيذها أو مخالفتها .

ولا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية العمالية المعنية ، أو منظمة أصحاب الأعمال ، إلا إذا كان التصرف الذى ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة ، أو الممثل القانونى لها .

مادة (٢١١) :

للمنظمة النقابية العمالية ، ولمنظمة أصحاب الأعمال التى تكون طرفًا فى الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أى عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية .

وللعضو الذى رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها ، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداء مستقلاً عنها .

مادة (٢١٢) :

مع عدم الإخلال بحق التقاضي ، تخضع المنازعات الناشئة عن الاتفاقية الجماعية للإجراءات التى يتفق عليها الطرفان ، مع مراعاة الأحكام الواردة فى الباب الثالث من هذا الكتاب .

Careerians Let your career begin

(الفصل الرابع)

منازعات العمل الجماعية

الفرع الأول

أحكام عامة

مادة (٢١٣) :

مع عدم الإخلال بحق التقاضي ، تسرى أحكام هذا الفصل على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام التشغيل ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال ، أو منظماتهم ، وجميع العمال أو فريق منهم أو منظماتهم .

مادة (٢١٤) :

إذا انقضى شهر من تاريخ بدء المفاوضة دون الوصول إلى اتفاق جاز للطرفين أو لأحدهما اللجوء للجهة الإدارية المختصة لبدء إجراءات التوفيق .

الفرع الثانى
التوفيق

مادة (٢١٥) :

تحدد الجهة الإدارية المختصة جلسة للتوفيق فى النزاع فى موعد لا يتجاوز خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب إليها ، ويخطر به طرفا النزاع قبل الموعد المحدد بثلاثة أيام على الأقل .

ويُصدر الوزير المختص قرارًا بإجراءات وقواعد التوفيق .

مادة (٢١٦) :

إذا اتفق طرفا النزاع على تسويته وديًا وفقًا لأحكام هذا الفرع ، يحرر الاتفاق ويوقع عليه منهما فى اتفاقية عمل جماعية ، وتتخذ بشأنه الإجراءات الواردة فى هذا القانون ، وتكون ملزمة لهما .

مادة (٢١٧) :

مع مراعاة أحكام قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٩٤ ، إذا لم تتم تسوية النزاع خلال واحد وعشرين يومًا من تاريخ بدء التوفيق ، جاز للطرفين اللجوء إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات إحالة النزاع إلى مركز الوساطة والتحكيم المنصوص عليه فى المادة (٢١٨) من هذا القانون .

الفرع الثالث
مركز الوساطة والتحكيم

مادة (٢١٨) :

يُنشأ بالوزارة المختصة مركز يسمى "مركز الوساطة والتحكيم" ، تكون له الشخصية الاعتبارية ، ويتبع الوزير المختص ، ويتكون من قسمين قسم الوساطة ، وقسم التحكيم .

ويكون له رئيس تنفيذى يصدر بتعيينه وتحديد معاملته المالية قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على ترشيح من الوزير المختص ، وذلك لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا بتحديد الهيكل الإدارى والمالى لمركز الوساطة والتحكيم ونظام العمل به والرسوم المقررة على خدماته بما لا يجاوز خمسين ألف جنيه ، وحالات الإعفاء منها .

ويلتزم مركز الوساطة والتحكيم بنصوص هذا القانون وجميع القرارات واللوائح الصادرة تنفيذًا له والضمانات والمبادئ الأساسية للتقاضى فى قانون المرافعات المدنية والتجارية ، وتسرى فى ما لم يرد فى شأنه نص خاص فى هذا القانون ولوائح مركز الوساطة والتحكيم أحكام قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية المشار إليه .

مادة (٢١٩) :

يُعد مركز الوساطة والتحكيم قائمة من الوسطاء وقائمة من المحكمين الذين تنطبق عليهم الشروط الواردة فى هذا القانون ، ويؤدى كل منهم أمام رئيس المركز القسم الآتى : "أقسم بالله العظيم أن أؤدى مهمتى بالذمة والأمانة والصدق وألا أفشى سرًا من أسرار العمل التى أطلع عليها بحكم مهمتى" .

مادة (٢٢٠) :

استثناءً من أحكام المادتين (٢٢١ ، ٢٢٦) من هذا القانون ، يجوز لمركز الوساطة والتحكيم الاستعانة بأعضاء من الجهات والهيئات القضائية بعد موافقة مجالسهم الخاصة .

مادة (٢٢١) :

يُشترط فيمن يقيد بقائمة الوسطاء الشروط الآتية :

١- أن يكون حاصلاً على مؤهل عالٍ .

٢- أن يكون محمود السيرة ، وحسن السمعة .

٣- ألا يكون قد سبق إدانته فى جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .

٤- ألا يكون من العاملين بالجهاز الإدارى للدولة .

٥- ألا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي .

٦- قضاء مدة التدريب الأولى على أعمال الوساطة ومجالاتها بالمركز .

٧ -اجتياز الاختبار الذى يعقده مركز الوساطة والتحكيم بدرجة لا تقل عن سبعين بالمائة .

مادة (٢٢٢) :

لطرفى النزاع اختيار أحد الوسطاء المقيدين بالقائمة فى موعد غايته سبعة أيام من تاريخ تقديم طلب الوساطة .

فإذا انقضت المدة المشار إليها ، ولم يتفق الطرفان على اختيار الوسيط ، تولى المركز اختيار الوسيط خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء تلك المدة .

مادة (٢٢٣) :

تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إحالة النزاع إليه ، وعليه إنجاز مهمته خلال شهر .

وللوسيط جميع الصلاحيات فى نظر النزاع ، والإلمام بعناصره ، وله على وجه الخصوص سماع طرفى النزاع والاطلاع على ما يلزم من مستندات ، وطلب البيانات والمعلومات التى تعينه على أداء مهمته .

مادة (٢٢٤) :

مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٢٣) من هذا القانون ، يحق لطرفى النزاع أو أحدهما خلال خمسة عشر يومًا أن يطلب من مركز الوساطة والتحكيم استبدال وسيط النزاع لمرة واحدة ، فإذا رفض الطرف الآخر استبداله تعين على مركز الوساطة والتحكيم الفصل فى هذا الطلب فى موعد لا يجاوز يومين ، فإذا تم اختيار وسيط جديد تحسب مدة أعماله من تاريخ تسلمه للمهمة .

مادة (٢٢٥) :

على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفى النزاع ، فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع .

فإذا قبل الطرفان التوصيات التى قدمها الوسيط يتم إثبات ذلك فى اتفاق يوقعه الطرفان والوسيط ويصبح هذا الاتفاق ملزمًا للطرفين فى حدود ما تم الاتفاق عليه ، ويثبت ذلك بالسجل الورقى أو الإلكترونى المعد لهذا الشأن .

وإذا لم يقبل الطرفان هذه التوصيات أو بعضها يعرض الوسيط عليهما اللجوء إلى التحكيم ، فإذا وافقا أحيل النزاع إلى قسم التحكيم بالمركز .

وفى جميع الأحوال ، على وسيط النزاع أن يقدم خلال خمسة أيام من تاريخ انتهاء مهمته تقريرًا لقسم الوساطة ، يتضمن ملخصًا للنزاع والأوراق ، والمستندات المقدمة من طرفيه ، والتوصيات ، وما تم قبوله من الطرفين ، وما تم رفضه وأسباب الرفض .

مادة (٢٢٦) :

يُشترط فيمن يقيد بقائمة المحكمين ، الشروط الآتية :

١- أن يكون حاصلاً على إجازة الحقوق من إحدى الجامعات المصرية ، أو ما يعادلها .

٢- أن يكون محمود السيرة ، وحسن السمعة .

٣- ألا يكون قد سبق إدانته فى جناية ، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .

٤- ألا يكون من العاملين بالجهاز الإدارى للدولة .

٥- ألا يكون قد سبق فصله بالطريق التأديبي .

٦- قضاء مدة التدريب الأولى لمركز الوساطة والتحكيم على أعمال التحكيم ، ومجالاته .

٧- اجتياز الاختبار الذى يُعقد من مركز الوساطة والتحكيم بدرجة لا تقل عن خمسة وسبعين بالمائة .

مادة (٢٢٧) :

تشكل هيئة التحكيم باتفاق الطرفين من محكم واحد أو أكثر ، بشرط أن يكون العدد فرديًا ، لنظر النزاع القائم ، وذلك فى موعد غايته خمسة عشر يومًا من تاريخ إحالة النزاع لقسم التحكيم .

وإذا لم يتفق طرفا التحكيم على اختيار المحكمين خلال المدة المشار إليها فى الفقرة الأولى من هذه المادة يتولى المركز اختيار المحكمين وفقًا للوائح المنظمة لعمل المركز .

مادة (٢٢٨) :

يوقع طرفا النزاع مشارطة التحكيم التى تحوى موضوع النزاع ، والشروط والإجراءات التى يجرى عليها التحكيم ، وتتبع فيما لم تتضمنه مشارطة التحكيم الأحكام المقررة فى قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية المشار إليه .

Careerians Let your Career begin

مادة (٢٢٩) :

يتعين على المحكم أو المحكمين عند الفصل فى النزاع المعروض مراعاة التشريعات المعمول بها داخل الدولة ، والاتفاقيات الدولية المصدق عليها ، ومبادئ القانون الطبيعى ، والعرف والعدالة الاجتماعية ، وفقًا للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة فى منطقة المنشأة ، ويصدر الحكم بأغلبية الآراء فى حالة تعدد المحكمين .

ويتعين على المحكم ، أو المحكمين الفصل فى النزاع المعروض خلال ثلاثين يومًا من تاريخ إحالة النزاع .

ويعتبر حكم التحكيم نهائيًا ، ويكون قابلاً للتنفيذ بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من المحكمة العمالية المختصة .

مادة (٢٣٠) :

تشكل بقسم التحكيم دائرة عليا أو أكثر ، لإعادة النظر ، مكونة من خمسة محكمين من المقيدين بقائمتها للطعن فى الأحكام المشار إليها فى المادة (٢٢٩) من هذا القانون .

وإذا تضمن شرط أو مشارطة التحكيم أن يكون على درجتين ، يحال النزاع إلى تلك الدائرة خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ صدور حكم أول درجة ، ويتعين عليها الفصل فى النزاع خلال خمسة وأربعين يومًا من تاريخ الإحالة إليها .

(الفصل الخامس)

الإضراب والإغلاق

مادة (٢٣١) :

للعمال حق الإضراب عن العمل للمطالبة بما يرونه محققًا لمصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية ، وذلك بعد استنفاد طرق التسوية الودية للمنازعات المنصوص عليها فى هذا القانون ، ويكون إعلانه ، وتنظيمه من خلال المنظمة النقابية العمالية المعنية ، أو المفوض العمالى فى حدود الضوابط والإجراءات المقررة فى هذا القانون .

مادة (٢٣٢) :

يجب أن يتضمن الإعلان عن الإضراب ، إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل ، وذلك بكتاب مسجل وموصى عليه بعلم الوصول ، على أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب ومواعيده .

مادة (٢٣٣) :

يُحظر على العمال الدعوة إلى الإضراب ، أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية أثناء مدة سريانها .

مادة (٢٣٤) :

يُحظر الإضراب أو الدعوة إليه أو إعلانه بالمنشآت الحيوية التى تقدم خدمات أساسية للمواطنين والتى يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومى .

ويحظر الدعوة للإضراب أو إعلانه فى الظروف الاستثنائية .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا بتحديد المنشآت الحيوية والخدمات الأساسية التى تقدمها .

مادة (٢٣٥) :

يترتب على الإضراب عن العمل وقف الالتزامات الناشئة عن عقد العمل خلال مدة الإضراب .

مادة (٢٣٦) :

يحق لصاحب العمل لضرورات اقتصادية ، الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة ، أو تقليص حجمها أو نشاطها ، بما قد يمس حجم العمالة بها على نحو مؤقت أو دائم ، وذلك فى الأوضاع ، وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها فى هذا القانون .

مادة (٢٣٧) :

فى تطبيق أحكام المادة (٢٣٦) من هذا القانون ، يجب على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة ، أو تقليص حجمها ، أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض ، ويجب أن يتضمن الطلب الأسباب ، والأوضاع ، والشروط والإجراءات ، التى يستند إليها فى ذلك ، وأعداد ، وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم .

وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسببًا خلال خمسة وأربعين يومًا على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها ، فإذا كان القرار صادرًا بقبول الطلب وجب أن يحدد موعد تنفيذه .

فإذا لم تصدر اللجنة قرارها خلال المدة المشار إليها ، اعتبر ذلك موافقة ضمنية على الإغلاق بالأوضاع والشروط والإجراءات التى تقدم بها صاحب العمل .

ولصاحب الشأن أن يتظلم من قرار اللجنة أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض ، ويترتب على قبول التظلم وقف تنفيذ قرار اللجنة .

ويُصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما فى هذه المادة ، وتحديد اختصاصاتهما ، والجهات التى تمثل فيهما ، والإجراءات التى تتبع أمامهما ، ومواعيد ، وإجراءات التظلم ، على أن يتضمن تشكيلهما ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية ، وممثلاً عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية ترشحه كل منهما .

مادة (٢٣٨) :

يخطر صاحب العمل العمال ، والمنظمة النقابية العمالية المعنية بالطلب المقدم منه ، وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلى ، أو الجزئى للمنشأة ، أو بتقليص حجمها ، أو نشاطها . ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتبارًا من التاريخ الذى تحدده اللجنة التى نظرت الطلب ، أو التظلم على حسب الأحوال .

مادة (٢٣٩) :

فى حالة الإغلاق الجزئى أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها ، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية فى المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال ، يتعين على صاحب العمل أن يتشاور فى هذا الشأن مع المنظمة النقابية العمالية المعنية ، وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ .

وتعتبر الأقدمية ، والأعباء العائلية ، والسن ، والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التى يمكن الاسترشاد بها فى هذا الشأن .

ويصدر الوزير المختص قرارًا بالمعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال ، وذلك بالتشاور مع منظمات العمال وأصحاب الأعمال .

مادة (٢٤٠) :

يُحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة ، أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل تسوية منازعات العمل الجماعية ، كما يحظر عليه أن يتقدم بهذا الطلب بسبب أو أثناء إضراب العمال عن العمل .

مادة (٢٤١) :

مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٣٨) من هذا القانون ، فى الحالات التى يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق أن يُعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة ، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ، ولو كان يختلف عن عمله الأصلى كما له أن يُخفض أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور .

فإذا قام صاحب العمل بتعديل شروط العقد وفقًا للفقرة الأولى من هذه المادة جاز للعامل أن ينهى عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار ، ويعتبر الإنهاء فى هذه الحالة إنهاء مبررًا من جانب صاحب العمل والعامل .

وفى جميع الأحوال ، يستحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف الشهر عن كل سنة تجاوز ذلك .

الكتاب الرابع

السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

مادة (٢٤٢) :

ينظم هذا الكتاب أحكام وضوابط الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به ، أو التى تقع أثناءه ، أو بسببه ، وذلك للحد من المخاطر وأسبابها التى تنطوى عليها بيئة العمل .

مادة (٢٤٣) :

يُقصد فى تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمنشأة كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص .

مادة (٢٤٤) :

تسرى أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل ، والمنشآت وفروعها أيًا كان نوعها ، أو تبعيتها ، سواء كانت برية أو بحرية أو جوية .

كما تسرى أيضًا على المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة .

مادة (٢٤٥) :

مع عدم الإخلال بأحكام التفتيش والضبطية القضائية فى هذا القانون ، يجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص بإنشاء مكاتب امتثال تهدف إلى التحقق من استيفاء اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل فى المنشآت المخاطبة بأحكام هذا الكتاب ، وتقديم الدعم الفنى والمشورة اللازمة .

ويحدد القرار الشكل القانونى لمكاتب الامتثال وشروط وضوابط مزاولة نشاطها ، ومؤهلات العاملين بها ، وشروط وقواعد الترخيص ، ومدته ، والرسوم المقررة عليه ، بما لا يجاوز مائة ألف جنيه .

الباب الأول

تأمين بيئة العمل

مادة (٢٤٦) :

تلتزم المنشأة ، وفروعها ، بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية ، وتأمين بيئة العمل فى أماكن العمل ، وفقًا لمعايير التعرض والحدود العتبية ، وبما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلى :

١- الوطأة الحرارية والبرودة .

٢- الضوضاء والاهتزازات .

٣- شدة الاستضاءة .

٤- الإشعاعات الضارة والخطرة (مؤينة – غير مؤينة) .

٥- تغيرات الضغط الجوى .

٦- مخاطر الانفجار .

careerians Let your career begin

مادة (٢٤٧) :

تلتزم المنشأة ، وفروعها باتخاذ الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، بما يكفل الوقاية من المخاطر الهندسية (ميكانيكية – كهربائية – تشييد وبناء – المواءمة) ، وعلى الأخص ما يأتي :

١- كل خطر ينشأ عن معدات وأدوات رفع وجر ، ووسائل الانتقال ، والتداول ، ونقل الحركة .

٢- كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء ، والحفر ، ومخاطر الانهيار ، والسقوط .

٣- كل خطر ينشأ عن الكهرباء (الديناميكية والاستاتيكية) .

٤- كل خطر ينشأ عن عدم مراعاة التناسب بين البنية الجسدية للعامل والمعدات والآلات ، وبين مكان العمل .

مادة (٢٤٨) :

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وطرق وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات ، والطفيليات ، وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تُعرض العمال لظروف الإصابة بها ، وعلى الأخص ما يأتي :

١- مخالطة الآدميين المرضى ، والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل ، وفحوص طبية ومعملية ، وعمليات جراحية .

٢- التعامل مع الحيوانات ، ومنتجاتها ، ومخلفاتها .

٣- وحدات تداول ، ونقل وتخزين ، ومعالجة المخلفات الطبية ، والبيطرية الخطرة .

٤- وحدات استقبال ، وتخزين ، ومعالجة التصريفات بأنواعها المختلفة .

مادة (٢٤٩) :

تلتزم المنشأة ، وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل فى أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية ، مع مراعاة ما يأتي :

١- عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للتعامل فى المواد الكيميائية ، والمواد المسببة للسرطان التى يتعرض لها العمال .

٢- عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها .

٣- توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة ، والعمال عند تداول ونقل وتخزين ، واستخدام المواد الكيميائية الخطرة ، والتخلص من مخلفاتها .

٤- الاحتفاظ بسجل ورقى أو إلكترونى لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمناً جميع البيانات الخاصة بكل مادة ، ويسجل لرصد ملوثات بيئة العمل التى يتعرض لها العمال ، ويسجل المواد والمخلفات الخطرة وفقًا لقانون تنظيم إدارة المخلفات الصادر بالقانون رقم ٢٠٢ لسنة ٢٠٢٠

٥- وضع بطاقات تعريف جميع المواد الكيميائية المتداولة فى العمل موضحًا بها الاسم العلمى والتجارى ، وتركيبها الكيميائي ، ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها ، وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة فى هذه المواد من مصنعها ، أو موردها عند التوريد .

٦- تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة ، والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم بمخاطرها ، وبطرق الأمان ، والوقاية من هذه المخاطر .

٧- معايير التعرض والحدود العتبية .

مادة (٢٥٠) :

تلتزم المنشأة ، وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل فى أماكن العمل بما يكفل وسائل الوقاية من المخاطر غير المباشرة ، والتى تنشأ ، أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها ، كوسائل الإنقاذ والإسعاف ، والنظافة والترتيب ، والتنظيم بأماكن العمل ، والتأكد من حصول العاملين بأماكن الطهى وتداول وتناول الأطعمة والمشروبات على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية .

مادة (٢٥١) :

تلتزم المنشأة ، وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق ، طبقًا لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية .

مادة (٢٥٢) :

تلتزم المنشأة ، وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بما يكفل الوقاية من كل خطر ينشأ عن العمل داخل الأماكن الضيقة والمغلقة .

مادة (٢٥٣) :

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر ، والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة والكوارث الناتجة عن التشغيل وإعداد خطط طوارئ لحماية المنشأة والعمال والمترددين عليها عند وقوع الحوادث والكوارث ، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطط ، وإجراء تجارب عملية عليها للتأكد من كفاءتها ، وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها ، وتصحيحها إذا لزم الأمر .

ويجوز للمنشأة الاسترشاد برأى خبير استشارى ، أو مراكز استشارية فى مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل عند إعداد خطط الطوارئ .

كما تلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطط الطوارئ ، وبأى تعديلات تطرأ عليها ، وكذلك فى حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها .

وفى حالة التنبؤ بوقوع حادث أو خطر فى مكان العمل قد يؤدى إلى تهديد وشيك وخطير على صحة العمال أو حياتهم ، يجوز للعامل مغادرة مكان العمل إلى مكان آمن داخل المنشأة أو موقع العمل أو خارجه إذا لزم الأمر ، دون إذن ، وعليهم إخطار المشرف المباشر بأية أخطار يتعرضون لها ، ولا يترتب على هذا الانسحاب أى عواقب أو مساءلة تأديبية .

Careerians Let your Career begin

وتلتزم المنشأة بضمان عدم عودة العمال إلى بيئة العمل غير الآمنة إلى أن يتم إزالة الخطر .

وفى حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجبه أحكام هذه المادة ، والقرارات المنفذة لها فى المواعيد التى تحددها الجهة الإدارية المختصة ، وترتب على ذلك وجود خطر داهم على صحة العاملين أو المترددين أو سلامتهم ، على الجهة الإدارية المختصة أن تأمر بإغلاق المنشأة كليًا أو جزئيًا ، أو إيقاف معدة أو آلة أو أكثر حتى زوال أسباب الخطر ، وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين فى تقاضى أجورهم خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف الجزئى أو الكلى .

وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة بالتنسيق مع الجهات المعنية .

مادة (٢٥٤) :

تلتزم المنشآت وفروعها بتوفير بيئة عمل آمنة ، وغير عدائية ، خالية من التحرش والتنمر والعنف ، وتوفير الوسائل الكفيلة بالوقاية منهم .

ويصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد نماذج لمدونة السلوك الوظيفي ، والقواعد والإجراءات اللازمة لتقديم الشكاوى وسبل تسويتها واتخاذ الإجراءات اللازمة فى شأنها .

مادة (٢٥٥) :

يُصدر الوزير المختص قرارًا بقواعد ومعايير وبيان حدود الأمان فى أماكن العمل ، والاشتراطات ، والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر المبينة بهذا الباب ، وذلك بالتنسيق مع الجهات المختصة .

الباب الثاني

التفتيش فى مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

مادة (٢٥٦) :

مع مراعاة الأحكام الواردة فى الكتاب الخامس من هذا القانون ، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتى :

١- تشكيل جهاز متخصص يسمى (جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل) ، من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والعملية فى مجالات الطب البشرى ، والبيطرى ، والصيدلة ، والهندسة والعلوم ، والبيئة وإدارة المخلفات للتفتيش على المنشآت ومراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل على أن يكون التفتيش على فترات دورية مناسبة .

٢- تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أعضاء جهاز التفتيش المشار إليه فى البند (١) من هذه المادة ، وتزويدهم بالخبرات الفنية والتطورات الحديثة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل .

٣- تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس ، وجميع الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته .

ويكون التفتيش على المنشآت المتعلق عملها بالأمن القومى ، والتى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، بمعرفة الجهة التى يحددها هذا القرار .

مادة (٢٥٧) :

على أعضاء جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل فى سبيل أداء عملهم :

١- إجراء الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من ملاءمة ظروف العمل .

٢- أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة فى العمليات الصناعية ، وأنشطة العمل المختلفة والتى قد يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل ، بغرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها ، وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم فى هذا الشأن .

٣- استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير وغيرها أثناء التفتيش لتحليل أسباب الحوادث .

٤- الاطلاع على خطط الطوارئ ، وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة .

٥- الاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التى ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها .

٦- الاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التى قد تهدد المنشأة .

وعلى الجهة الإدارية المختصة بناء على تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كليًا أو جزئيًا ، أو إيقاف آلة ، أو أكثر ، وذلك فى حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة ، أو صحة العمال والمترددين ، أو سلامة بيئة العمل حتى زوال أسباب الخطر ، مع عدم الإخلال بحق العاملين فى تقاضي أجورهم .

وللجهة الإدارية المختصة بناء على قرار الإغلاق أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة .

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية .

وتصدر الجهة الإدارية المختصة الأمر بإلغاء الإغلاق ، أو الإيقاف فور زوال أسباب الخطر .

مادة (٢٥٨) :

مع مراعاة حكم المادة (٢٤٢) من هذا القانون ، يكون لمفتشى السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل حق التفتيش على المنشآت للتحقق من توافر اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل تطبيقاً لأحكام هذا القانون ، والقرارات المنفذة له .

الباب الثالث

تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت والتدريب

مادة (٢٥٩) :

يُصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت ، وفروعها ، التى تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، واللجان المختصة بذلك .

وتختص اللجان المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ببحث ظروف العمل وأسباب حوادث وإصابات العمل وغيرها ، ووضع القواعد ، والاحتياطات الكفيلة بمنعها ، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشأة وفروعها .

ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك ، والمسئولين عن الإدارة ، والإنتاج بمستوياتهم كافة بما يتفق ومسئوليتهم ، وطبيعة عملهم .

Careerians Let your Career begin

مادة (٢٦٠) :

تلتزم كل منشأة يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر ، بموافاة الجهة الإدارية المختصة بإحصائية نصف سنوية ببيانات حقيقية عن الأمراض العادية ، والمزمنة ، والحوادث الجسيمة ، والإصابات ، وذلك خلال النصف الأول من شهرى يوليو ، ويناير على الأكثر .

كما تلتزم المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الكتاب ، بإخطار الجهة الإدارية المختصة بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة ، أو عند ظهور أعراض مرض مهني ، وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه ، ويصدر الوزير المختص قرارًا بالنماذج التى تستخدم لهذا الغرض .

وتلتزم جميع المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الكتاب بموافاة الوزارة المختصة إلكترونيًا على المنصة الإلكترونية المعدة لذلك بكافة البيانات والتقارير والإحصائيات اللازمة والتى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص ، ويحدد القرار البيانات الأساسية المطلوبة لذلك .

مادة (٢٦١) :

تتولى الوزارة المختصة ، والمركز القومى لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المشار إليه فى المادة (٢٦٣) من هذا القانون ، والجهات التى يُرخص لها ، التدريب الأساسى ، والمتقدم ، والنوعى ، والتخصصى للأخصائيين والفنيين ، وأعضاء اللجان فى مجال السلامة والصحة المهنية .

ويُصدر الوزير المختص قرارًا بقواعد منح التراخيص ، ونظم التدريب فى الحالات السابقة فى مجال التدريب الأساسى ، وتدريب السلامة والصحة المهنية والتدريب النوعي ، والتخصصى ، للكليات والمعاهد ، والجمعيات الأهلية والشركات والمؤسسات المتخصصة ، على أن يتضمن شروط منح الترخيص وإجراءاته ، ومدته ، والرسم المقرر عنه ، بما لا يزيد على خمسين ألف جنيه ، وحالات الإعفاء منه .

مادة (٢٦٢) :

يُشترط لمزاولة أعمال الخبرة والاستشارات فى مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل الحصول على الترخيص اللازم من الوزارة المختصة .

ويُصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد شروط وقواعد ، وإجراءات منح الترخيص ، ومدته ، وقيده فى السجل الورقى أو الإلكترونى المعد لهذا الغرض ، والرسوم المقررة عنه بما لا يزيد على خمسين ألف جنيه ، وحالات الإعفاء منه .

الباب الرابع

أجهزة البحوث والدراسات

والمجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

مادة (٢٦٣) :

يختص المركز القومى لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل المعاد تنظيمه بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٣ لسنة ٢٠٠٣ بالاشتراك مع الوزارة المختصة ، بإعداد الخطط المركزية للبحوث والدراسات فى مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل طبقًا لنتائج التحليل الإحصائى لإصابات العمل بالمنشآت ، ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنية فى الوزارة المختصة ، وذلك وفقًا للقواعد والإجراءات التى يصدر بها قرار من الوزير المختص .

مادة (٢٦٤) :

ينشأ مجلس يسمى "المجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل" ، برئاسة الوزير المختص ، وعضوية ممثلين عن الوزارات والجهات المختصة ، وعدد متساو من ممثلى كل من منظمات أصحاب الأعمال المعنية الأكثر تمثيلاً ترشحهم منظماتهم ، وممثلى المنظمات النقابية العمالية المعنية الأكثر تمثيلاً ترشحهم منظماتهم ، على أن يراعى عند الترشيح تمثيل كافة مستويات المنظمات النقابية المعنية ما لم يتعذر ذلك ، وعدد من ذوى الخبرة .

ويتولى المجلس رسم السياسة العامة فى هذه المجالات واقتراح ما يلزم فى شأن تنفيذها بما يتفق مع السياسة العامة للدولة .

ويصدر بتشكيل المجلس ، واختصاصاته ، ونظام العمل به قرار من رئيس مجلس الوزراء .

مادة (٢٦٥) :

يُشكل فى نطاق كل محافظة لجنة فرعية للمجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، برئاسة المحافظ المختص ، وتضم فى عضويتها ممثلين عن الوزارات والجهات المختصة ، وممثلى المنظمات النقابية العمالية المعنية ترشحهم منظماتهم ما لم يتعذر ذلك ، ومنظمات أصحاب الأعمال بالتساوى فيما بينهما ، وعدد من ذوى الخبرة .

ويصدر بتشكيلها ، وتحديد اختصاصاتها ، ونظام العمل بها قرار من الوزير المختص .

الباب الخامس

الخدمات الاجتماعية والصحية

مادة (٢٦٦) :

مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه ، تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتى :

١- الكشف الطبى الابتدائى على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ، ولياقته الصحية طبقًا لنوع واحتياجات العمل الذى يُسند إليه .

٢- كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل .

وتجرى هذه الفحوص طبقًا للأحكام المنظمة للتأمين الصحى ، ويُصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزير المعنى بشئون الصحة قرارًا بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التى تتم على أساسها هذه الفحوص .

مادة (٢٦٧) :

تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتى :

١- تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته .

٢- إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته ، وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها .

ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات أو تقتطع من أجره أى مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له .

مادة (٢٦٨) :

يلتزم العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية ، ويتعهد بالعناية بما فى حوزته منها ، وبتنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل ، وعليه ألا يرتكب أى فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحمايته وسلامة العمال المشتغلين معه أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها ، وذلك دون الإخلال بما يفرضه أى قانون آخر فى هذا الشأن .

مادة (٢٦٩) :

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي :

١- التفتيش الدورى اليومى فى كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية ، والعمل على الوقاية منها ، وإعداد سجل ورقى أو إلكترونى لهذا الغرض .

٢- فحص شكوى العامل المرضية ، ومعرفة علاقتها بنوع العمل بمعرفة طبيب المنشأة ، إن وجد .

٣- التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحى لإجراء الفحص الطبى الدورى لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية والنفسية والعقلية ، وسلامتهم بصفة مستمرة واكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية فى مراحلها الأولى ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة ، وذلك كله طبقًا لأنظمة التأمين الصحى المقررة فى هذا الشأن .

مادة (٢٧٠) :

تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعاف الأولية .

وإذا زاد عدد عمال المنشأة فى مكان واحد أو بلد واحد أو فى دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترًا على خمسين عاملاً ، تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضًا مؤهلاً أو أكثر الأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها ، وأن تعهد إلى طبيب لعيادتهم فى المكان الذى تعده لهذا الغرض ، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج ، وذلك كله بالمجان .

careerians Let your Career begin

وإذا عولج العامل فى الحالتين المنصوص عليهما فى الفقرتين الأولى والثانية من هذه المادة بمستشفى حكومى أو خيرى ، وجب على المنشأة أن تؤدى إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج ، والأدوية ، والإقامة .

ويُتبع فى تحديد نفقات العلاج ، والأدوية ، والإقامة المنصوص عليها فى الفقرات السابقة الطرق والأوضاع التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزير المعنى بشئون الصحة .

مادة (٢٧١) :

يلتزم من يستخدم عمالاً فى أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة على نفقته الخاصة .

وعلى من يستخدم عمالاً فى المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة ، والمساكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين على نفقته الخاصة .

ويُصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ، ومع منظمات أصحاب الأعمال والعمال القرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران ، واشتراطات ومواصفات المساكن ، وتعيين أصناف الطعام والكميات التى تقدم منها لكل عامل ، وما يؤديه صاحب العمل مقابلاً لها .

ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة فى الفقرة الثالثة من هذه المادة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والمنظمة النقابية العمالية أو المفوض العمالى فى حالة عدم وجودها ، بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة ، ويُحظر الاستعاضة عن تقديم تلك الوجبات كلها أو بعضها بمقابل نقدى .

مادة (٢٧٢) :

تلتزم المنشأة التى يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها ، وذلك بالاشتراك مع المنظمة النقابية العمالية ، دون تحميل العامل أى التزامات ، ويُصدر الوزير المختص بالتشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال القرارات المشار إليها بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات .

مادة (٢٧٣) :

يتمتع صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية بالشخصية الاعتبارية ، ويهدف إلى تقديم الخدمات اللازمة للنهوض بالمستوى الاجتماعى والصحى والثقافى للعاملين بمنشآت القطاع العام ، وقطاع الأعمال العام ، والقطاع الخاص .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص ، وعضوية ممثلى المنظمات النقابية العمالية المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال بالتساوى فيما بينهما ، ترشحهم منظماتهم ، وممثلى الوزارات والجهات المعنية ويحدد القرار اختصاصات المجلس والنظام الأساسى للصندوق والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة ، على أن تكون من موارده الذاتية ، والنظام المحاسبى الواجب إتباعه .

ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المسجلة لدى البنك المركزى المصرى ، وموازنة مستقلة ، ويُعد الصندوق سنويًا القوائم الدالة على المركز المالى وفقًا لنظام المحاسبة المالية ، وتبدأ السنة المالية للصندوق مع السنة المالية للدولة ، وتنتهى بانتهائها وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات ، ويُرحل فائض أمواله من سنة إلى أخرى .

وتلتزم المنشآت المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة والتى يبلغ عدد عمالها عشرون عاملاً فأكثر بسداد اشتراك سنوى لا يقل عن ثمانية جنيهات ولا يجاوز ستة عشر جنيهًا عن كل عامل سنويًا لتمويل هذا الصندوق ، ويصدر بتحديد قيمة الاشتراك السنوى قرار من الوزير المختص ، بعد العرض على مجلس إدارة الصندوق ، ويحق للمنشأة حال تقديمها للخدمات الواردة بالمادة ٢٧٤ من هذا القانون ، أو تقديمها لميزة أفضل للعاملين لديها خصم قيمة تلك الخدمات أو الميزة أو خصم (٧٠٪) من المبلغ المستحق عليها للصندوق سنويًا ، أيهما أقل .

مادة (٢٧٤) :

يلتزم الصندوق المشار إليه فى المادة (٢٧٣) من هذا القانون بتقديم الخدمات الآتية :

١- دعم النفقات العلاجية طبقًا لما تحدده اللائحة المالية والإدارية للصندوق والتى تحدد أنواع الخدمات الطبية والمنتفعين بها واللجان المختصة بتقرير العلاج والجهات التى تتولى تنفيذ الخدمات الصحية .

٢- تدعيم مكتبات المنشآت بالكتب .

٣- عقد الندوات الثقافية أو تمويلها .

٤- دعم تكاليف تنظيم انتخابات المنظمات النقابية العمالية .

٥- إعداد برامج محو الأمية بالتعاون مع الجهات المختصة .

٦- تدعيم الأنشطة الرياضية بالمنشأة .

٧- إقامة المسابقات اللازمة لتنمية مهارات العاملين فنيًا وثقافيًا ورياضيًا .

٨- إعداد برامج الرحلات الترفيهية ، والمصايف طبقًا لإمكانيات العمال .

٩- دعم الأنشطة النقابية العمالية .

١٠- مشاركة العمال وأصحاب العمل فى توفير بيئة عمل آمنة خالية من العنف والتحرش والتنمر من خلال إقامة الندوات التوعوية وتمويل المشروعات التنموية التى تستهدف ذلك متى توافرت الموارد .

وللوزير المختص بالاتفاق مع مجلس إدارة الصندوق إضافة خدمات أخرى على أن تكون فى ذات مجال عمل الصندوق .

ويُصدر رئيس مجلس الوزراء قرارًا باللائحة المالية والإدارية للصندوق ، وصلاحيات وضوابط الصرف والرقابة عليها .

الكتاب الخامس

تفتيش العمل والعقوبات

الباب الأول

تفتيش العمل والضبطية القضائية

مادة (٢٧٥) :

يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون ، والقرارات الصادرة تنفيذًا له ، الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص ، صفة مأمورى الضبط القضائى بالنسبة للجرائم التى تقع فى دوائر اختصاصهم ، وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم .

ويؤدى كل منهم أمام الوزير المختص قبل مباشرة عمله القسم الآتى : "أقسم بالله العظيم أن أؤدى مهمتى بالذمة والأمانة والصدق وألا أفشى سرًا من أسرار العمل التى أطلع عليها بحكم وظيفتى" .

مادة (٢٧٦) :

يحمل كل من له صفة الضبطية القضائية ، بطاقة تثبت هذه الصفة ، وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون ، والقرارات المنفذة له ، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك ، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم .

ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد وإجراءات التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفى غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التى تستحق لهم .

مادة (٢٧٧) :

على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون ، والقرارات المنفذة له ، وأن يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم .

مادة (٢٧٨) :

على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التى توجه إليهم من العاملين المشار إليهم فى المادة (٢٧٥) من هذا القانون ، وذلك فى المواعيد التي يحددونها .

مادة (٢٧٩) :

على السلطات والوزارات والجهات والهيئات المعنية مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها .

الباب الثانى

العقوبات

مادة (٢٨٠) :

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون العقوبات أو أى قانون آخر ، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها فى المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها .

مادة (٢٨١) :

يعاقب كل من يخالف أحكام المادتين (٤ ، ٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تزيد على خمسين ألف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة (٢٨٢) :

يُعاقب كل من يخالف أحكام المادتين (٨٢/البندين ١ و٢) ، (٢٧٣/فقرة رابعة) من هذا القانون ، والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها فى الفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف أحكام المادة (٢١/بند ١) من هذا القانون .

مادة (٢٨٣) :

يُعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٣٧ فقرة أولى ، ٤٨/فقرة أولى ، ١٥٣) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن ألفى جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه ، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف حكم المادة ١٣٧ من هذا القانون .

مادة (٢٨٤) :

يُعاقب كل من يخالف أحكام المادة (٢٦) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة (٢٨٥) :

يُعاقب كل من يخالف أحكام المادة (٢٣) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه ، وللمحكمة عند الحكم بالإدانة أن تقضى بإغلاق المنشأة ، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

Careerians Let your Career Begin

مادة (٢٨٦) :

يُعاقب كل من يخالف أحكام المادة السابعة من مواد إصدار هذا القانون والمواد (٢٤ ، ٢٥ ، ٣٦ ، ٤٦ ، ٥١ ، ٥٢ ، ٦٨) من هذا القانون ، والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف أحكام المواد (٣٨ ، ١٢٢ ، ١٧٥) من هذا القانون .

مادة (٢٨٧) :

يُعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٤٥ ، ١٠٤ ، ١٠٨) من هذا القانون ، بغرامة لا تقل عن ألفى جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة (٢٨٨) :

يُعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٢٧ ، ٥٣ ، ٦٠ ، ١١٧ ، ١١٨ ، ١١٩ ، ١٢٣ ، ١٢٤ ، ١٣٢ ، ١٣٥/ فقرة ثانية ، ٢٥٤/ فقرة أولى) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف أحكام المواد (١٢ ، ٢٩ ، ٥٤ ، ٥٥ ، ٥٦ ، ٥٧ ، ٥٨ ، ٥٩ ، ٨٩ ، ٩٠ ، ٩١ ، ٩٢ ، ٩٣ ، ٩٤ ، ١١٠ ، ١١١ ، ١١٢ ، ١١٣ ، ١١٤ ، ١١٥ ، ١١٦ ، ١٢٠ ، ١٢١ ، ١٢٥ ، ١٢٦ ، ١٢٨ ، ١٢٩ ، ١٣١ ، ١٣٨/ فقرة ثانية ، ١٥٦ ، ١٥٩ ، ١٦٢ ، ١٦٤ ، ١٧٣) من هذا القانون .

مادة (٢٨٩) :

يُعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة إذا خالف أى من أحكام المواد (٦٣ ، ٦٤ ، ٦٦) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن ألفى جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه ، وفى كل الأحوال تتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة ، وفى حالة العود تضاعف الغرامة ويحكم بغلق المنشأة لمدة لا تجاوز الستة أشهر .

كما يُعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف أحكام المادتين (٦٢ ، ٦٥) من هذا القانون .

مادة (٢٩٠) :

يُعاقب كل من يخالف أحكام المادتين (٣٣ ، ٣٧) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تزيد على ألف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف أحكام المادتين (٣٥ ، ٢٠٥) من هذا القانون .

مادة (٢٩١) :

يُعاقب بالحبس وبغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه ، أو بإحدى هاتين العقوبتين ، كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية :

١- مزاولة عمليات إلحاق العمالة للعمل داخل البلاد أو خارجها من غير الجهات المحددة فى المادة (٤٠) من هذا القانون دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه فى المادة (٤١) من هذا القانون ، أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة .

٢- تقاضى مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله فى الداخل ، أو الخارج .

careerians Let your Career begin

٣- تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاق للعمل بالخارج ، أو أجورهم أو شروط وظروف عملهم ، أو عقود عمل وهمية بالمخالفة للواقع .

وفى جميع الأحوال ، يُحكم برد المبالغ التى تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق ، وللمحكمة أن تقضى فى حالات الإدانة بإغلاق المنشأة ، ويكون الإغلاق وجوبيًا فى حالة الإدانة بإحدى الجرائم المشار إليها فى البند (١) من هذه المادة .

مادة (٢٩٢) :

يُعاقب كل من يخالف أحكام المادة (٤٢) من هذا القانون ، والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة (٢٩٣) :

يُعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٧٠ ، ٧١ ، ٧٢ ، ٧٤) من هذا القانون ، والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة (٢٩٤) :

يُعاقب كل من يخالف أحكام المواد (١٤٠ ، ١٤١ ، ١٤٢ ، ١٤٣ ، ١٤٤ ، ١٤٥ ، ١٥١ / فقرة ثانية ، ١٥٢ ، ١٩٨) من هذا القانون ، بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه ، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة (٢٩٥) :

يُعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٢٣٦ ، ٢٣٧ ، ٢٣٩) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها ، بغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

Careerians Let your Career begin

كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة ، كل من يخالف أحكام المواد (١٦٩ ، ١٧٠ ، ١٧٢ ، ٢٣٨ ، ٢٤٠ ، ٢٤١/فقرة ثالثة) من هذا القانون .

مادة (٢٩٦) :

يُعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٢٤٥ ، ٢٥٤ ، ٢٥٥ ، ٢٥٩ ، ٢٦٠ ، ٢٦١ ، ٢٦٢ ، ٢٦٦ ، ٢٧٠ ، ٢٧١ ، ٢٧٢) من هذا القانون ، والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تجاوز مائة ألف جنيه ، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

كما يعاقب بذات العقوبة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة كل من يخالف أحكام المواد (٢٤٦ ، ٢٤٧ ، ٢٤٨ ، ٢٤٩ ، ٢٥٠ ، ٢٥١ ، ٢٥٢ ، ٢٥٣ ، ٢٦٧ ، ٢٦٨ ، ٢٦٩) من هذا القانون .

مادة (٢٩٧) :

يُعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة إذا خالف أحكام المادتين (٢٧٧ ، ٢٧٨) من هذا القانون ، بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه ، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

مادة (٢٩٨) :

يُعاقب المسئول عن الإدارة الفعلية للشخص الاعتبارى بالعقوبة ذاتها المقررة عن الأفعال التى ترتكب بالمخالفة لأحكام هذا القانون إذا ثبت علمه بها وكان إخلاله بالواجبات التى تفرضها عليه تلك الإدارة قد أسهم فى وقوع الجريمة . ويكون الشخص الاعتبارى مسئولاً بالتضامن عن الوفاء بما يحكم به من عقوبات مالية وتعويضات .